

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALITAS PADA KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH DI PROVINSI LAMPUNG

Syahrul AR¹

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia; (ahmadrafiudinsyahrul456@gmail.com)

Ida Umami

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia; (idaumami255@gmail.com)

Erina Pane

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia; (inapane@gmail.com)

Kata Kunci:

*kepemimpinan
transformational,
budaya organisasi,
profesionalitas,
kinerja guru*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalitas guru, 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalitas guru, 3) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap profesionalitas guru, 4) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, 5) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, 6) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru, 7) Pengaruh profesionalitas guru terhadap kinerja guru, dan 8) Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan profesionalitas guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Lampung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi, dan melibatkan 400 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas dan kinerja guru, baik secara individu maupun bersama-sama. Profesionalitas guru sendiri juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi total dari semua faktor sebesar 13,7%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan transformasional kepala Madrasah berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas guru dengan kontribusi 5,6%; (2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas guru dengan kontribusi 4,1%; (3) Keduanya secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalitas guru sebesar 7,3%; (4) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi 6,2%; (5) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 3,6%; (6) Secara bersama-sama, keduanya mempengaruhi kinerja guru sebesar 7,5%; (7) Profesionalitas guru berpengaruh terhadap kinerja dengan kontribusi 9,9%; dan (8) Kombinasi ketiga faktor berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 13,7%.

A. PENDAHULUAN

Indonesia adalah bangsa majemuk dengan berbagai suku, budaya, dan agama, yang mempengaruhi sistem pendidikan. Pendidikan formal terdiri dari sekolah di bawah Kemdikbudristek dan madrasah di bawah Kementerian Agama. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 memberikan dukungan lebih besar kepada pendidikan, termasuk madrasah, dengan menekankan hak pendidikan yang setara. Meski demikian, madrasah masih menghadapi masalah dalam kepemimpinan, budaya kekeluargaan, dan kualitas guru. Upaya seperti penerapan nilai-nilai budaya kerja oleh Kementerian Agama belum sepenuhnya efektif. Peningkatan kepemimpinan dan kualitas lulusan di madrasah masih diperlukan untuk mengatasi tantangan tersebut.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah sangat penting dalam mengubah potensi institusi menjadi kekuatan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja kepala madrasah yang efektif dapat memaksimalkan potensi guru, siswa, kurikulum, dan fasilitas untuk mencapai visi dan misi madrasah. Nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, dan inovasi membentuk budaya organisasi madrasah yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan. Namun, masih ada tantangan, seperti persepsi masyarakat yang menilai madrasah sebagai lembaga pendidikan kelas dua dan kecenderungan memilih sekolah untuk peluang kerja. Nilai-nilai yang dipengaruhi oleh ajaran Islam berperan dalam budaya organisasi, tetapi perlu dipastikan apakah budaya tersebut kondusif untuk efektivitas. Profesionalitas guru, yang melibatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan manajemen, sangat penting, namun seringkali rendah akibat kurangnya dedikasi dan standar profesionalisme yang tidak diterapkan sepenuhnya. Kepala madrasah harus meningkatkan kinerja guru dengan dukungan seperti tunjangan sertifikasi dari pemerintah.

Faktor kepemimpinan, budaya, dan profesionalitas guru di madrasah merupakan elemen kunci yang perlu diteliti untuk memahami pengaruhnya dalam pendidikan berbasis masyarakat dengan latar belakang agama Islam. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara ketiga faktor tersebut dan mengidentifikasi penyebab rendahnya kinerja guru di madrasah. Data pra-survei menunjukkan banyak guru mengajar di luar bidang keahliannya, akibat kekurangan

guru bersertifikasi dan berkualifikasi. Program pelatihan dan pengembangan belum memberikan hasil yang memadai, dan perbaikan kompetensi guru memerlukan waktu dan komitmen. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam mencatat ketidaksesuaian antara keahlian guru dan mata pelajaran yang diajarkan, disebabkan distribusi guru yang tidak merata. Platform GTK Madrasah menekankan pentingnya asesmen kompetensi untuk mencocokkan kualifikasi guru dengan mata pelajaran. Beban kerja dan tuntutan administratif juga menjadi tantangan, dengan kebijakan redistribusi guru diharapkan dapat mengatasi masalah ini. Peningkatan profesionalisme guru masih memerlukan pendekatan sistematis. Kualitas pembelajaran dipengaruhi oleh strategi yang dikembangkan oleh guru melalui penilaian kinerja mereka.

Kepemimpinan transformasional sering kali membutuhkan perubahan paradigma dan nilai-nilai dalam budaya organisasi yang mungkin telah lama mengakar (Khoirunnisak, 2023). Dalam konteks inspirasi, kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain. Pemimpin tidak hanya memberi arahan, tetapi juga menunjukkan perilaku dan nilai-nilai yang ingin ditanamkan kepada timnya, sehingga mereka dapat mengikuti dan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional dicontohkan melalui cara pemimpin menciptakan model peran positif yang dapat menginspirasi orang lain untuk berkembang dan berkontribusi lebih baik dalam organisasi. (Tobirin dan Rokhman, 2022).

Pengimplementasian kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Kepemimpinan ini tidak hanya berkaitan dengan memberikan arahan atau motivasi, tetapi juga mencakup pengembangan hubungan yang erat dan saling percaya. Fokus utama dalam penerapan kepemimpinan transformasional adalah membangun koneksi emosional yang kuat, di mana pemimpin mendengarkan, memahami, dan mendukung kebutuhan serta aspirasi pengikutnya. Hubungan yang kuat ini menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan kepemimpinan transformasional (Satria, 2021). Melalui pendekatan ini, pemimpin tidak hanya mempengaruhi tindakan anggota tetapi juga mengubah cara mereka berinteraksi

dan berkontribusi. Pengaruh tersebut menghasilkan perubahan yang nyata dalam dinamika kelompok, di mana anggota menjadi lebih antusias, proaktif, dan memiliki rasa kepemilikan yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional ini mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perubahan positif dalam partisipasi anggota (Sholikah, 2021).

Kepemimpinan transformasional fokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggotanya agar lebih mementingkan tujuan organisasi daripada kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional mengkomunikasikan visi yang jelas, menekankan pentingnya tujuan bersama, dan membangun rasa kebersamaan. Mereka memahami kebutuhan individu dan menghubungkannya dengan tujuan organisasi, sehingga anggota merasa kontribusi mereka berdampak pada keberhasilan bersama. Dengan memotivasi anggota untuk melihat gambaran besar dan mendorong kebaikan kolektif, pemimpin menciptakan lingkungan di mana kepentingan organisasi menjadi prioritas utama. Pendekatan ini membantu membangun komitmen anggota, mendorong mereka untuk berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. (Yusnita dan Aslami., 2022)

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, kepercayaan, dan prinsip yang dianut bersama oleh anggota dalam suatu organisasi. Budaya ini membentuk kerangka kerja yang mempengaruhi cara orang-orang berinteraksi, mengambil keputusan, dan menjalankan tugas mereka. Budaya organisasi bukan hanya tentang aturan tertulis atau kebijakan formal, tetapi juga mencakup perilaku yang diharapkan, tradisi, dan cara-cara tidak tertulis dalam berkomunikasi dan bekerja sama. Budaya organisasi adalah elemen penting yang mempengaruhi keseluruhan dinamika kerja, karena menciptakan lingkungan yang membimbing tindakan dan sikap para anggotanya sesuai dengan nilai-nilai yang dianut bersama (Hasna dan Mulyanti, 2023)

Budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi, nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi untuk memandu perilaku anggotanya dalam menghadapi tantangan adaptasi dan integrasi internal (Maula dan Sasana, 2022). Perubahan dalam budaya organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai di dalamnya. Perubahan ini berdampak pada semua tingkatan perusahaan,

termasuk departemen terkecil. Keberhasilan dalam mengembangkan budaya organisasi sangat bergantung pada perilaku pemimpin, yang harus berada di garis depan dalam proses perubahan budaya organisasi (Widarko dan Anwarodin, 2022).

Profesionalisme yang didasarkan pada keterbukaan dan penerimaan terhadap ide-ide baru penting untuk keberlanjutan sekolah. Pendidik dan staf perlu mengadopsi sikap terbuka terhadap perubahan dalam metode pengajaran, teknologi, dan kurikulum agar dapat responsif terhadap tuntutan dan tantangan yang berkembang, seperti kebutuhan siswa, kemajuan teknologi, dan dinamika sosial. Sikap terbuka ini mendorong lingkungan kreatif dan adaptif, di mana ide-ide baru dihargai dan diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Profesionalisme yang demikian akan membantu sekolah tetap relevan, kompetitif, dan berkelanjutan dalam jangka panjang, meskipun menghadapi berbagai tantangan. (Saputri, 2023).

Profesionalisme merujuk pada serangkaian standar yang mencakup mutu, kualitas, dan perilaku yang menjadi ciri khas dari sebuah profesi atau individu yang bekerja dengan sikap profesional. Ini berarti bahwa seseorang yang profesional tidak hanya terampil dalam pekerjaannya, tetapi juga mematuhi etika dan norma yang berlaku dalam bidangnya. Profesionalisme mencakup dedikasi, komitmen terhadap peningkatan diri, integritas, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Selain itu, profesionalisme juga melibatkan kemampuan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan konsisten, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja, sambil tetap menjaga standar kerja yang tinggi. (Sutikno, 2021).

Guru adalah elemen kunci dalam pendidikan yang sering menghadapi berbagai tantangan, seperti mengelola kelas, mengimplementasikan kurikulum, dan memenuhi kebutuhan siswa. Untuk mengatasi masalah ini, mereka memerlukan dukungan dari pengawas pendidikan. Pengawas berperan dalam memberikan bimbingan, evaluasi, dan solusi guna meningkatkan kualitas pengajaran. Dukungan yang memadai dari pengawas penting untuk memastikan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan meningkatkan efektivitas pengajaran mereka. (MF AK, 2021).

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja mereka. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Ketika guru memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dalam pengajaran dan manajemen kelas. Ini berarti bahwa semakin disiplin seorang guru, semakin efektif mereka dalam menyampaikan materi, mengelola siswa, dan memenuhi standar pendidikan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja guru berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas kinerja mereka, yang berdampak positif pada hasil belajar siswa dan keberhasilan proses pendidikan secara keseluruhan. (Irflan, 2022).

Kinerja diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang memuaskan, yang tercapai ketika individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan. Keberhasilan kinerja diukur dari sejauh mana seseorang memenuhi atau melampaui ekspektasi yang ada dalam melaksanakan tugasnya, yang mencakup keterampilan, ketepatan, dan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Dengan kata lain, kinerja yang baik tercermin dari kemampuan seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan standar yang tinggi. (Sunatar, 2023). Dalam konteks organisasi, kinerja menggambarkan bagaimana proses dan aktivitas yang dilakukan dapat mendukung pencapaian tujuan, visi, dan misi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain, kinerja adalah ukuran seberapa efektif dan efisien suatu kegiatan atau usaha dalam memenuhi ekspektasi dan tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut. (Dowansiba, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalitas guru, 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalitas guru, 3) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap profesionalitas guru, 4) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, 5) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, 6) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru, 7) Pengaruh profesionalitas guru terhadap kinerja guru, dan 8) Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan profesionalitas guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Lampung

B. METODE

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah di Provinsi Lampung, yang mencakup 6 Kabupaten/Kota: Kota Bandar Lampung, Kota Metro, Kabupaten Lampung Tengah, Kabupaten Lampung Timur, Kabupaten Pesawaran, dan Kabupaten Tulang Bawang Barat, dari Juli 2023 hingga Maret 2024 dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data berupa angka yang dianalisis dengan model statistik untuk menjawab hipotesis spesifik. Populasi penelitian mencakup 323 Madrasah Aliyah di Lampung, dengan 18 madrasah negeri dan 305 madrasah swasta. Enam Madrasah Aliyah Negeri terpilih mewakili populasi berdasarkan akreditasi dan prestasi. Responden penelitian adalah 400 guru dari 6 madrasah terpilih, menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*.

Sampel adalah sebagian dari populasi di mana setiap elemen sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber pengambilan sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Sugiyono menjelaskan bahwa teknik *proportionate stratified random sampling* mirip dengan *simple random sampling*, tetapi pemilihan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan strata atau tingkatan yang ada dalam populasi. (Supranto.,2007)

Penggunaan metodologi penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara objektif, membuat generalisasi yang lebih luas tentang populasi, dan menyediakan data empiris yang kuat untuk mendukung kesimpulan mereka. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memahami hubungan antar variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih sistematis dan dapat diandalkan mengenai fenomena yang diteliti (Priyanda et al., 2022).

Dalam penelitian kuantitatif, indikator yang penting meliputi: 1) Variabel penelitian, yaitu gagasan atau karakteristik yang nilainya dapat berubah, seperti variabel independen (misalnya, latihan fisik) dan variabel dependen (misalnya, kesehatan mental); 2) Desain penelitian, yang merupakan rencana untuk mengumpulkan dan menganalisis data, dapat berupa eksperimen, survei, studi

kasus, atau studi korelasional; 3) Teknik pengumpulan data, seperti survei, observasi, wawancara, dan pengumpulan data sekunder, yang memastikan keandalan dan validitas data; 4) Interpretasi dan penyajian hasil, yaitu proses menganalisis dan menyajikan temuan dalam format yang mudah dipahami, seperti tabel atau grafik, agar hasil penelitian dapat dipahami dan diterapkan dengan jelas (Purwanza, 2022).

C. HASIL DAN DISKUSI

Madrasah adalah lembaga pendidikan Islam yang memiliki sejarah panjang dalam dunia Islam. Secara etimologis, "madrasah" berasal dari bahasa Arab yang berarti tempat belajar. Madrasah umumnya fokus pada pendidikan agama Islam, termasuk pengajaran Al-Qur'an, hadis, aqidah, fiqih, dan sejarah Islam. Selain itu, beberapa madrasah menggabungkan kurikulum agama dengan pelajaran umum. Madrasah sering kali memiliki lingkungan tradisional, seperti pondok pesantren di Indonesia, di mana siswa tinggal dan belajar secara intensif. Ada berbagai jenis madrasah, mulai dari madrasah Ibtidaiyah (tingkat dasar) hingga madrasah Tsanawiyah (menengah) dan madrasah Aliyah (atas), serta beberapa madrasah yang menawarkan program tingkat tinggi seperti sarjana dan magister di berbagai negara. Seiring waktu, banyak madrasah yang mengembangkan kurikulum mereka untuk mencakup pendidikan umum seperti matematika dan ilmu pengetahuan, guna memberikan pendidikan yang seimbang antara pengetahuan agama dan pengetahuan umum. (Arief Subhan., 2012).

1. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional berfokus pada pembentukan komitmen terhadap tujuan organisasi dan pemberian kepercayaan kepada pengikut untuk mencapainya. Teori ini mengeksplorasi bagaimana pemimpin dapat mengubah budaya dan struktur organisasi, serta menerapkan strategi manajerial untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Iqbal, 2021).

Berdasarkan data penelitian, skor untuk kepemimpinan transformasional pada skala lima berkisar antara 34 hingga 73, dengan rentang skor 39. Analisis data menunjukkan nilai rata-rata 50,84, deviasi standar 5,504, median 50,26, dan

modus 50,00. Pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 menghasilkan tujuh kelas dan panjang kelas lima.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Transformasional (X₁)

No.	Interval	frequency	Valid Percent %	Cumulative Percent %
1.	34 - 39	4	1	1
2.	40 - 45	59	14.75	15.75
3.	46 - 51	172	43.00	58.75
4.	52 - 57	115	28.75	87.50
5.	58 - 63	44	11.00	98.50
6.	64 - 69	4	1	99.50
7.	70 - 75	2	.50	100
	Total	400	100	

2. Budaya Organisasi

Dengan adanya budaya organisasi, pemecahan masalah dapat dilakukan secara bersama-sama dengan lebih sistematis, menghasilkan manfaat bagi semua pihak yang terlibat. Akibatnya, terbentuklah struktur kognitif bersama yang kemudian dibagikan kepada seluruh karyawan dan manajer dalam organisasi. Struktur kognitif bersama ini memberikan arahan dan pedoman yang jelas bagi karyawan dalam menginterpretasikan lingkungan mereka serta bagaimana mereka seharusnya bersikap dan berperilaku di dalam organisasi. Budaya organisasi juga sangat membantu karyawan dan manajer dalam memahami serta mengartikan konsep, kejadian, dan hal-hal yang terjadi baik di dalam maupun di luar organisasi. Dengan demikian, mereka akan lebih mudah dalam membuat keputusan, mengambil tindakan, dan berinteraksi dengan lingkungan mereka. (Wijaya, 2019).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Data Budaya Organisasi (X₂)

No.	Interval	frequency	Valid Percent %	Cumulative Percent %
1.	35 - 40	18	4.50	4.50
2.	41 - 46	227	56.75	61.25
3.	47 - 52	129	32.25	93.50
4.	53 - 58	25	6.25	99.75
5.	59 - 64	0	0	99.75
6.	65 - 70	0	0	99.75
7.	71 - 76	1	.25	100
	Total	400	100	

3. Data Profesionalitas Guru (Y)

Seorang guru harus memiliki sejumlah kemampuan dalam profesinya, yang meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

- Kemampuan intelektual, yang berkaitan dengan mekanisme pengaturan yang melekat pada tubuh manusia;
- Kemampuan fisik, yang sangat penting bagi guru untuk menangani dan menghadapi berbagai situasi secara efektif;
- Kompetensi pribadi, yang mencakup sikap individu terhadap pengembangan diri melalui transformasi, identifikasi, dan pemahaman;
- Kompetensi sosial, yang mencakup perilaku yang berhubungan dengan pemahaman diri dan membentuk kesatuan yang kohesif.

Salah satu aspek dari hubungan yang efektif adalah kemampuan spiritual, yang meliputi pengalaman, apresiasi, dan pemahaman terhadap gagasan kepercayaan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Data Profesionalitas Guru (Y)

No.	Interval	frequency	Valid Percent %	Cumulative Percent %
1.	21 - 26	18	4.50	4.50
2.	27 - 32	311	77.75	82.25
3.	33 - 38	68	17	99.25
4.	39 - 44	2	.50	99.75
5.	45 - 50	0	0	99.75
6.	51 - 56	0	0	99.75
7.	57 - 62	1	.25	100
	Total	400	100	

4. Kinerja Guru (Z)

Peningkatan kinerja guru melalui pemanfaatan media komputer sangat penting untuk diterapkan dalam proses pembelajaran. Langkah ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan efektivitas alat atau media yang digunakan sebagai pendukung pembelajaran, tetapi juga sebagai cara untuk mengaplikasikan media pembelajaran yang lebih kompeten.

Peningkatan kualitas guru ini akan berdampak pada peningkatan kualitas lulusan dari lembaga pendidikan tersebut (Mayasari et al., 2021).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru (Z)

No.	Interval	frequency	Valid Percent %	Cumulative Percent %
1.	20 – 25	74	18.50	18.50
2.	26 – 31	268	67	85.50
3.	32 – 37	46	11.50	97
4.	38 – 43	10	2.50	99.50
5.	44 – 49	2	.50	100
	Total	400	100	

Perumusan hipotesis dalam penelitian melibatkan penyusunan hipotesis oleh peneliti. Sebelum dapat diuji secara statistik, hipotesis penelitian ini harus diterjemahkan ke dalam bentuk kalimat matematika. Hipotesis statistik terdiri dari dua bagian: hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Proses mengubah hipotesis penelitian menjadi hipotesis statistik mengikuti aturan yang sangat ketat, sejalan dengan sifat statistik sebagai cabang matematika yang konsisten dalam sistemnya. Jika terjadi kesalahan dalam perumusan hipotesis statistik, kemungkinan besar peneliti akan mencapai kesimpulan yang salah (M. Zaki & Saiman, 2021).

Penelitian ini menemukan bahwa kinerja guru akan meningkat jika mereka bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka. Profesionalisme guru ini akan meningkat apabila kepemimpinan transformasional dari kepala Madrasah Aliyah menciptakan kenyamanan bagi para guru dan terus mendorong mereka untuk mengembangkan diri, sehingga budaya organisasi juga akan semakin kuat.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Simpanan
H_{01}	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap profesionalitas guru.	Didukung data, H_0 ditolak, H_a diterima
H_{a1}	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap profesionalitas guru	
H_{02}	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap profesionalitas guru	Didukung data, H_0 ditolak, H_a diterima
H_{a2}		

	Budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalitas guru	
Ho3	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak mempengaruhi profesionalitas guru	Didukung data, Ho ditolak, Ha diterima
Ha3	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi profesionalitas guru	
Ho4	Kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja guru	Didukung data, Ho ditolak, Ha diterima
Ha4	Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru	
Ho5	Budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja guru	Didukung data, Ho ditolak, Ha diterima
Ha5	Budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru	
Ho6	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak mempengaruhi kinerja guru.	Didukung data, Ho ditolak, Ha diterima
Ha6	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru	
Ho7	Profesionalitas guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru	Didukung data, Ho ditolak, Ha diterima
Ha7	Profesionalitas guru berpengaruh terhadap kinerja guru	
Ho8	Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan profesionalitas guru secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru	Didukung data, Ho ditolak, Ha diterima
Ha8	Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan profesionalitas guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.	

Dari penelitian ini, disimpulkan bahwa hipotesis Ha₁, Ha₂, dan Ha₃ didukung oleh data. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap profesionalitas guru, baik secara parsial maupun bersama-sama. Semakin baik kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Aliyah dan budaya organisasi, semakin kuat profesionalitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, kepala madrasah yang memberikan penghargaan untuk prestasi guru dapat meningkatkan semangat kerja guru. Kepemimpinan transformasional lebih dominan mempengaruhi profesionalitas guru dibandingkan budaya organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan

profesionalitas guru, Madrasah Aliyah perlu mengefektifkan kepemimpinan transformasional.

Hipotesis Ha4, Ha5, dan Ha6 juga didukung data, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan transformasional, sehingga Madrasah Aliyah perlu meningkatkan hubungan strategis antara guru dan kepala madrasah. Hipotesis Ha7 dan Ha8 juga didukung data, menunjukkan bahwa profesionalitas guru berpengaruh terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun bersama-sama dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Faktor lain yang berpengaruh terhadap profesionalitas dan kinerja guru selain kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi adalah sebesar 92,7% dan 86,3% yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

Penelitian ini menemukan bahwa kinerja guru meningkat ketika mereka bekerja dengan profesionalitas tinggi. Profesionalitas guru, pada gilirannya, meningkat jika kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Aliyah menciptakan kenyamanan kerja dan terus mendorong guru untuk mengembangkan diri, yang juga memperkuat budaya organisasi.

D. ANALISIS/DISKUSI

Untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah, penelitian ini mengidentifikasi beberapa variabel utama, yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan profesionalitas guru. Namun, di luar ketiga faktor tersebut, ada berbagai variabel lain yang juga dapat berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Beberapa di antaranya adalah motivasi, imbalan, kepuasan kerja, serta pendidikan dan pelatihan. Faktor-faktor ini mungkin memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja guru, namun belum dijelajahi dalam penelitian ini.

Motivasi menjadi salah satu elemen penting yang dapat mendorong guru untuk bekerja lebih baik dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Motivasi yang kuat biasanya berasal dari dorongan intrinsik, seperti keinginan untuk berprestasi, serta dorongan ekstrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan dari

pihak sekolah atau masyarakat. Dalam konteks Madrasah Aliyah, kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang memotivasi guru. Misalnya, melalui pemberian penghargaan atas kinerja yang baik, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta dukungan yang terus-menerus dalam kegiatan sehari-hari.

Imbalan atau kompensasi juga merupakan faktor krusial yang dapat memengaruhi kinerja guru. Imbalan tidak hanya terbatas pada gaji, tetapi juga mencakup tunjangan, insentif, dan fasilitas lain yang diberikan oleh institusi pendidikan. Guru yang merasa imbalannya sepadan dengan usaha yang mereka keluarkan cenderung lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap imbalan dapat menurunkan semangat dan kinerja guru. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang adil dan kompetitif sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepuasan kerja adalah faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja. Kepuasan kerja mencakup perasaan positif atau negatif yang dirasakan guru terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta dukungan dari atasan. Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, lebih sedikit absen, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan stres, rendahnya komitmen, dan pada akhirnya menurunkan kinerja.

Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting lainnya yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat, guru dapat mengembangkan kompetensi profesional, meningkatkan keterampilan mengajar, serta memahami lebih dalam tentang kurikulum dan metode pembelajaran. Dalam konteks Madrasah Aliyah, program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja mereka.

Meskipun penelitian ini berfokus pada Madrasah Aliyah di Provinsi Lampung, temuan ini juga relevan untuk satuan pendidikan lainnya, seperti Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, dan lembaga pendidikan keagamaan lainnya. Karena itu, penelitian serupa dapat dilakukan di institusi-institusi tersebut untuk menguji apakah hasilnya konsisten dan dapat digeneralisasi. Selain itu,

memperluas penelitian ke provinsi lain di Indonesia juga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di berbagai daerah dengan karakteristik yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi standar variabel (path analysis), namun diharapkan penelitian di masa depan dapat menggunakan teknik analisis yang berbeda, seperti SEM (Structural Equation Modelling), untuk menggali lebih dalam hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penggunaan SEM dapat memberikan hasil yang lebih kompleks dan detail tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja guru.

Dalam rangka mengoptimalkan kinerja guru di Madrasah Aliyah, perlu adanya upaya terpadu yang melibatkan pengembangan kepemimpinan transformasional, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan profesionalitas guru, serta pertimbangan terhadap faktor-faktor lain yang relevan. Kepala Madrasah Aliyah diharapkan dapat menjadi agen perubahan yang efektif, yang tidak hanya memotivasi guru, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan imbalan yang adil, dan mendukung pengembangan profesional guru.

Penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan profesionalitas guru dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah. Namun, juga diakui bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi, imbalan, kepuasan kerja, dan pendidikan serta pelatihan memiliki potensi pengaruh yang signifikan. Dengan memperluas cakupan penelitian dan metode analisis yang digunakan, diharapkan temuan-temuan ini dapat lebih mendalam dan bermanfaat bagi pengembangan kebijakan dan praktik pendidikan di Indonesia. Penelitian di masa depan sebaiknya mempertimbangkan faktor-faktor lain ini serta menerapkannya pada berbagai satuan pendidikan dan wilayah yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Aliyah dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap profesionalitas dan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional berkontribusi 5,6% terhadap profesionalitas guru dan 6,2% terhadap kinerja guru, sementara budaya organisasi berkontribusi 4,1% terhadap profesionalitas guru dan 3,6% terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama, keduanya berkontribusi 7,3% terhadap profesionalitas guru dan 7,5% terhadap kinerja guru, dengan kepemimpinan transformasional menjadi faktor dominan. Profesionalitas guru sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi 9,9%. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan profesionalitas guru secara bersama-sama berkontribusi 13,7% terhadap peningkatan kinerja guru, dengan profesionalitas guru menjadi faktor paling dominan. Untuk meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru, Madrasah Aliyah perlu mengefektifkan kepemimpinan transformasional dan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung. Efektivitas kepemimpinan transformasional dan penguatan budaya organisasi merupakan langkah penting untuk meningkatkan profesionalitas guru. Dengan profesionalitas yang tinggi, kinerja guru akan meningkat, yang pada akhirnya membantu Madrasah Aliyah mengejar ketertinggalannya. Oleh karena itu, peningkatan ketiga faktor ini menjadi mutlak diperlukan.

F. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Islam An Nur Lampung sebagai tempat kuliah yang telah memberikan dukungan dan fasilitas yang sangat berharga dalam proses penyusunan jurnal ini. Terima kasih juga kami sampaikan kepada Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandar Lampung, MAN 1 Metro, MAN Insan Cendekia, MAN 1 Lampung Tengah, MAN 1 Pesawaran, dan MAN 1 Tulang Bawang Barat sebagai tempat penelitian. Kami sangat menghargai kerja sama, bantuan, dan kesempatan yang telah diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Semoga kontribusi dari semua pihak dapat memberikan manfaat yang besar bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kualitas pendidikan di masa mendatang. Terima kasih atas segala dukungan dan partisipasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Subhan. 2012. Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasna, N., & Mulyanti, D. (2023). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia. *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi*
<https://ejournalqarnain.stisnq.ac.id/index.php/muqaddimah/article/view/233>
- Iqbal, Muhammad. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Jurnal Pendidikan*. 10(3): 119-129.
- Khoirunnisak, Anis. (2023). Revitalisasi Nilai-Nilai Pancasila Melalui Peran Organisasi Pemuda di Masyarakat. 7(1), 662-682.
- M.Zaki, & Saiman. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4.
- Maula, R. R., & Sasana, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Proses Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen* ..
<https://transpublika.co.id/ojs/index.php/jekombital/article/view/276>
- Mayasari, A., Supriani, Y., & Arifudin, O. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Akademik Berbasis Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pembelajaran di SMK. *JIIIP -Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4 (5), 340-345.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v4i5.277>
- MF AK. (2021). Pembelajaran Digital. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., & Yuniati, I. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Pradina Pustaka.
<https://books.google.co.id/books?id=B5t1EAAAQBAJ>
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN. Penerbit NEM.
<https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ>
- Saputri, D. I. (2023). Pentingnya Peran Guru Profesional Dalam Meningkatkan Pendidikan.
- Satria, Budi. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27-35.
<https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>

- Purwanza, S.W., et. al. (2022). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN KOMBINASI. CV. MEDIA SAINS INDONESIA. <https://books.google.co.id/books?id=oCjKEAAAQBAJ>
- Sholikah, M. (2021). Pengaruh Antara Motivasi Belajar Dan Konsep Diri Terhadap Kreatifitas Anak Usia Dini Di Sekolah Dasar. *Al-Athfal: Pendidikan Anak Usia Dini*, 01, 1–32. Retrieved from
- Sunatar, B. (2023). Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi. *Feniks Muda Sejahtera*.
- Supranto, Statistik Pasar Modal. (Jakarta: Rineka Cipta., 2007)
- Suryadi, D. (2022). Pelatihan dan Sosialisasi Laporan Pajak dengan Aplikasi e-SPT PPh untuk Mahasiswa dan Alumni STIEB Perdana Mandiri. *Jurnal Karya Untuk Masyarakat*, 3(1), 22–34.
- Sutikno, M. S. (2021). Strategi Pembelajaran (Issue september 2016). CV. Adanu Abimata.
- Syafrida Hafni Sahir dkk., (2021). Pengembangan dan Budaya Organisasi (Medan: YayasanKita Menulis,
- Tobirin, Ali Rokhman, Dwiyanto Indiahono. (2022). Kepemimpinan Transformasional Pada Era Volatility, Uncertainty, Omplexity and Ambiguity (Vuca Isbn: 978-623-465-038- 9. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/365614302%0AKEPEMIMPINAN>
- Yusnita, Reni, & Aslami, Nuri. (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i2.157>.