

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan gerbang terciptanya sebuah peradaban yang akan membawa manusia pada kondisi yang lebih baik. Kondisi baik yang dimaksud tidak saja persoalan pola pikir (*mind site*) akan tetapi juga kondisi baik, perilaku, bersikap, kesejahteraan dan lain sebagainya. Dengan pendidikanlah semuanya bisa berubah, meskipun pendidikan yang dimaksud tidak sering membahas tentang formalitas dalam sebuah lembaga. Akan tetapi sebuah kesadaran pada setiap individu bahwa ilmu pengetahuan adalah jalan terbaik untuk mencapai semua hal di dunia ini, dan hal itu akan didapatkan dengan adanya pendidikan.

Rendahnya kompetensi guru dapat diprediksi akibat banyak faktor-faktor yang timbulkan, baik yang berasal dari dalam individu tersebut, maupun yang berasal dari luar. Ada yang mempengaruhi kompetensi guru, diantaranya adalah kompetensi profesional, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan pendidikan. Keberhasilan dalam penyelenggaraan, dan pengelolaan pendidikan di sekolah merupakan cerminan dari sebuah kompetensi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, serta kompetensi guru yang baik.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, undang-undang ini mengatur profesi guru dan dosen, termasuk fungsi, peran, kualifikasi, kompetensi, hak, dan kewajiban keduanya. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, dan mengevaluasi peserta didik di tingkat pendidikan anak usia dini formal, dasar, dan menengah. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, yang memiliki tanggung jawab lebih kompleks karena melaksanakan tridarma perguruan tinggi. (Nasional, 2005).

Kompetensi guru madrasah merefleksikan kesuksesan suatu sekolah, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristiknya (Sukarman, 2016). Kompetensi guru dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya (Zubair, 2017). Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan (Usman, 2008). Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka (Erwinsyah, 2017). Kompetensi guru tidak akan baik apabila tidak ditunjang oleh kepemimpinan atasannya, karena seorang pemimpin madrasah atau sekolah sangat berperan dan penting terhadap peningkatan kompetensi guru. Seorang pemimpin kepala sekolah dapat memotivasi dan melakukan pembinaan terhadap guru-guru di sekolah (Said, 2018).

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu model kepemimpinan yang dianggap efektif dalam konteks pendidikan. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi staf melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dukungan emosional, dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Dalam konteks madrasah dan sekolah menengah kejuruan Islam, kepemimpinan transformasional dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang positif, inovatif, dan penuh semangat (Saputra & Suri, 2024).

Kepala madrasah memegang peran sentral dalam meningkatkan mutu pendidikan, terutama dalam menggerakkan guru agar mampu bekerja secara profesional. Fenomena pendidikan saat ini menunjukkan bahwa madrasah sedang berada pada era perubahan yang sangat cepat, terutama akibat tuntutan digitalisasi, Kurikulum Merdeka, serta kebutuhan akan kompetensi abad 21. Guru tidak lagi cukup hanya mengajar dengan metode konvensional, tetapi harus mampu beradaptasi dengan penggunaan teknologi pembelajaran, menerapkan diferensiasi, mengembangkan kreativitas, serta menciptakan proses belajar yang aktif dan berpusat pada siswa.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Cahaya Pramuditha et al., 2025) Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada motivasi, inspirasi, dan pengembangan visi bersama. Hasil uji normalitas (Sig. = 0,200) dan linearitas (Sig. = 0,992; deviasi = 0,965) menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi. Namun, hasil uji regresi menunjukkan bahwa gaya ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sig. = 0,988), dengan korelasi -0,005 dan nilai R^2 sebesar 0,000. Artinya, gaya transformasional dalam konteks madrasah ini belum mampu memberikan dampak nyata terhadap kinerja guru.

Hasil kajian yang dilakukan oleh (Nena et al., 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan dengan kontribusi sebesar 46,1%. Penelitian ini berkontribusi terhadap pembuktian secara empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Realitas pada Madrasah Aliyah Negeri se-kota Bandung memperlihatkan tidak semua guru memiliki kesiapan dan motivasi untuk berubah. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang masih kesulitan mengoperasikan perangkat digital, enggan mencoba metode baru, dan cenderung tetap menggunakan cara mengajar lama. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan adaptif guru terhadap perubahan zaman masih rendah. Kondisi ini berdampak langsung pada menurunnya kompetensi guru, seperti kurangnya inovasi, rendahnya kreativitas pembelajaran, serta lemahnya motivasi untuk mengembangkan diri.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru, terutama di tengah tuntutan perubahan zaman dan kebutuhan pembelajaran yang semakin kompleks. Kepala madrasah dituntut tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator dan agen perubahan yang mampu menginspirasi guru agar bekerja secara profesional, inovatif, dan adaptif. Meskipun penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformatif berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada aspek motivasi, disiplin, atau komitmen kerja guru secara umum. Belum banyak penelitian yang secara komprehensif mengaitkan kepemimpinan transformatif dengan kompetensi guru dalam konteks kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, dan tuntutan pembelajaran abad 21. Celah inilah yang menjadi *research gap*, karena pengaruh kepemimpinan transformatif kepala madrasah belum banyak dikaji secara spesifik terhadap peningkatan kompetensi guru, terutama dalam menghadapi perubahan zaman dan kebutuhan inovasi pembelajaran di madrasah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung, ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru. Dari sisi kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformatif kepala madrasah belum dirasakan secara optimal oleh seluruh guru, khususnya dalam aspek pengambilan keputusan, kejelasan visi, dan pemberian motivasi inspirasional. Sebagian guru merasa belum memperoleh arahan yang jelas dan dorongan semangat kerja yang konsisten dari pimpinan. Selain itu, stimulasi intelektual yang seharusnya mendorong guru untuk berpikir kritis, berinovasi, dan terbuka terhadap gagasan baru belum berjalan secara maksimal. Perhatian individual kepala madrasah terhadap kebutuhan pribadi maupun profesional guru juga masih menjadi catatan, karena beberapa guru merasa belum mendapatkan pembimbingan, dukungan, serta penghargaan yang memadai sesuai dengan kompetensi yang ditunjukkan. Di sisi lain, kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung juga menunjukkan adanya variasi yang cukup signifikan. Tidak semua guru secara konsisten menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal, serta melakukan penilaian hasil belajar secara rutin dan objektif. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, masih ditemukan permasalahan seperti kurang efektifnya pengelolaan kelas, keterlambatan dalam pengolahan dan pelaporan nilai, serta penggunaan metode pembelajaran yang belum sepenuhnya variatif dan inovatif. Dari aspek kepribadian dan

profesionalisme, beberapa guru juga menghadapi tantangan dalam menjaga keteladanan, mengendalikan emosi, serta mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru belum sepenuhnya optimal dan perlu mendapatkan perhatian melalui peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah yang lebih transformatif.

Berdasarkan permasalahan di atas, serta pentingnya peran kepala madrasah dalam memotivasi, membina, dan mengarahkan guru untuk mencapai kompetensi yang optimal, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah terhadap Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan, maka dapat ditarik rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformatif kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung?
2. Bagaimana kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung?
3. Bagaimana analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformatif kepala madrasah terhadap kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformatif kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung.
2. Untuk memahami kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung.

3. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dalam memperluas wawasan dan pengetahuan di bidang Manajemen Pendidikan Islam, khususnya dalam aspek manajemen pendidikan terkait gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kompetensi guru. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai landasan untuk pengembangan riset lebih lanjut dalam ranah manajemen pendidikan Islam.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Penelitian ini bisa memberikan informasi bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kompetensi guru.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang memperkaya wawasan dan pengetahuan, serta menjadi dasar pertimbangan dalam mengevaluasi bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah melalui pengembangan daya kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kompetensi guru secara profesional dan berkelanjutan.

E. Kerangka Berpikir

Dalam penyusunan sebuah penelitian pendidikan, kerangka berpikir memiliki posisi strategis yang menjembatani antara teori dan praktik, antara konsep dan realitas, serta antara permasalahan penelitian dengan tujuan yang ingin dicapai. Kerangka berpikir bukan sekadar penjelasan teoretis, melainkan suatu konstruksi logis yang menggambarkan bagaimana peneliti melihat hubungan antar variabel dalam sebuah sistem pemikiran yang utuh, sistematis, dan konsisten. Oleh karena itu, kerangka berpikir menjadi inti yang menyatukan keseluruhan rancangan penelitian dalam satu alur pemikiran yang koheren (Haura Hanifah, 2025).

Madrasah adalah wadah atau tempat belajar ilmu-ilmu keislaman dan ilmu pengetahuan keahlian lainnya yang berkembang sesuai dengan zamannya. Maka istilah madrasah identik dengan pendidikan Islam, akan tetapi tidak sama dengan ‘pendidikan agama Islam’. Dalam perkembangannya, madrasah berkedudukan sebagai lembaga pendidikan Islam yang mengombinasikan pendidikan keagamaan dengan pengajaran ilmu-ilmu umum (Irawan, 2017).

Komponen utama yang membentuk kerangka berpikir penelitian ini terdiri atas satu variabel terikat yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (variabel X) dan satu variabel bebas yaitu Kompetensi Guru (Variabel Y).

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan madrasah melampaui fungsi administratif konvensional, karena berperan sebagai instrumen vital dalam merekonstruksi budaya organisasi secara mendalam. Dengan mengomunikasikan visi yang kuat, kepala madrasah memposisikan diri sebagai penggerak perubahan yang mampu menginspirasi para pendidik untuk melampaui batas ekspektasi kompetensi standar dalam menjalankan tugasnya.

Gaya Kepemimpinan transformasional dalam beberapa hal merupakan perluasan dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional menekankan transaksi atau pertukaran yang terjadi di antara para pemimpin, kolega, dan pengikut. Kepemimpinan transformasional mengilhami para

pengikutnya untuk berkomitmen pada visi dan sasaran organisasi, memberikan tantangan kepada mereka untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas pengikutnya melalui pembinaan, bimbingan, dan penyediaan tantangan dan dukungan (Bernard, Riggio).

Menurut (Bass dan Avolio, 1994) mendeskripsikan komponen kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

a) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menjadi panutan bagi pengikut mereka, dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pemimpin diberkahi oleh pengikut yang memiliki kemampuan, kegigihan, dan tekad yang luar biasa. Dengan demikian, ada dua aspek pengaruh yang diidealkan: perilaku pemimpin dan elemen yang dikaitkan dengan pemimpin oleh pengikut dan rekan lainnya. Pengaruh faktor ideal yang diatribusikan kepada pengikut adalah “Pemimpin meyakinkan yang lain bahwa hambatan akan diatasi”. Selain itu, para pemimpin bersedia mengambil risiko dan konsisten, tidak sewenang-wenang, dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, serta menunjukkan perilaku etis dan moral.

b) Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka, agar memiliki semangat tim, antusiasme dan optimisme. Pemimpin mengartikulasikan visi dan harapan yang menarik dari masa depan, dan menginginkan pengikut terlibat serta berkomitmen terhadap visi dan tujuan bersama.

c) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin transformasional berupaya menstimulus pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif, membingkai ulang masalah dan mendekatinya dengan cara yang baru. Tidak ada kritik publik kesalahan anggota individu. Ide-ide baru dan solusi masalah kreatif yang diminta dari para pengikut. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik di depan publik karena hal itu berbeda

dari ide para pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin membuat orang lain melihat masalah dari berbagai sudut pandang.

d) Pertimbangan Intelektual (*Individualized Consideration*)

Pemimpin transformasional memposisikan dirinya sebagai pelatih atau mentor untuk pencapaian dan tumbuh kembang potensi pengikutnya. Pemimpin memberikan peluang belajar baru dengan iklim yang mendukung. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan perbedaan individu dengan meningkatkan interaksi dengan pengikut secara personal dan melihat individu sebagai pribadi yang utuh bukan hanya sebagai karyawan. Pemimpin mendelegasikan tugas sebagai sarana untuk berkembang potensi pengikutnya. Tugas yang didelegasikan dipantau untuk melihat apakah pengikut membutuhkan arahan atau dukungan tambahan dan untuk menilai kemajuannya. Dengan demikian pengikut tidak merasa mereka sedang diperiksa atau diawasi (Harsoyo, 2022).

2. Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan seperangkat kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik. Kompetensi guru menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan mutu pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi baik akan mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif, membimbing peserta didik secara optimal, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam melaksanakan tugas profesional tersebut, guru wajib memiliki kompetensi yang memadai.

Sedangkan menurut Kunandar (2014), kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan tujuan pembelajaran dan pendidikan secara efektif dan efisien.

Kompetensi guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

a. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.

b. Kompetensi Kepribadian

Kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berahlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kompetensi sendiri dan mengembangkan secara berkelanjutan.

c. Kompetensi Sosial

Kemampuan peserta didik sebagai bagian dari masyarakat untuk: 1) Berkomunikasi lisan dan tulisan, 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua, atau wali peserta didik, dan 4) Bergaul secara santun dalam masyarakat.

d. Kompetensi Profesional

Kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar nasional pendidikan (Nasional, 2005).

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Guru

Keterangan: $\longrightarrow$ Variabel X mempengaruhi variabel Y

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini:

- Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung.
- Hipotesis Nol (H_o): Tidak terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung.

Berdasarkan hipotesis diatas, peneliti mengajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung.

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran, peneliti menemukan beberapa sumber sebagai bahan rujukan atau pembandingan baik dari jurnal ataupun skripsi juga hasil penelitian sebelumnya, diantaranya menjadi berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fahma, N.A., M. Taufik, dan Abdul Kosim (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel independen kepemimpinan transformasional dan variabel dependen kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi Pearson sebesar 0,848 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru.
2. Penelitian Milenia F. N., Sri Zulaihati, dan Ati Sumiati (2021) mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK di Jakarta Pusat. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menemukan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 46,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan, tetapi juga faktor internal seperti motivasi dan disiplin kerja.
3. Penelitian oleh Slamet Wijayanto, Ghufon Abdullah, dan Endang Wuryandini (2021) juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05, yang

menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru.

4. Penelitian Agus Purwanto dkk. (2020) yang dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah di Kudus mengkaji empat gaya kepemimpinan, yaitu transaksional, transformasional, autentik, dan otoriter terhadap kinerja guru. Dengan pendekatan kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional dan autentik tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan dapat berbeda tergantung pada konteks organisasi.
5. Penelitian Cahaya Pramuditha, M. Azhar Alwahid, dan M. Faishal Hidayat (2025) di MTs Ibnu Sobri Jonggol juga menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh berbagai gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, bebas, dan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, terdapat hubungan korelasi yang lemah yang menunjukkan adanya kecenderungan hubungan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru.
6. Penelitian lainnya oleh Agus Purwanto, Masduki Asbari, dan Agus Hari Hadi (2020) yang dilakukan pada pesantren di Tangerang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional dan autentik tidak berpengaruh signifikan. Hal ini memperkuat temuan bahwa tidak semua konteks pendidikan menunjukkan dominasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru.
7. Penelitian Intan Nur Aulya, Ahmad Firman, dan Badaruddin menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di MAN 2 Polewali Mandar. Namun, secara simultan bersama variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel yang paling dominan adalah disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru.

8. Penelitian Nur Rohma Kurniawati (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah. Besaran pengaruh masing-masing variabel cukup tinggi, yaitu 45,8% untuk kepemimpinan transformasional, 50,5% untuk motivasi kerja, dan 53,9% untuk disiplin kerja, sedangkan secara simultan mencapai 64%. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi beberapa faktor dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja guru.
9. Penelitian Andika Saputra dan Ridho Alfian Suri (2024) lebih berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di SMK Islam. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya pengembangan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya juga berdampak pada kinerja guru. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian kepemimpinan dalam pendidikan Islam.
10. Penelitian Fitria Ose dkk. (2024) di MAN 1 Bukittinggi menunjukkan bahwa beberapa gaya kepemimpinan seperti karismatik, birokrasi, dan transaksional memiliki hubungan negatif terhadap kinerja guru. Sebaliknya, gaya kepemimpinan transformasional, otokratis, dan demokratis memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun harus dipadukan dengan gaya kepemimpinan lain sesuai dengan kebutuhan organisasi.