

**PENGEMBANGAN INSTRUMEN SUPERVISI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
DI KECAMATAN SABBANG**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister dalam
Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)*



Diajukan oleh

ANANDA EDY

2305020023

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
UIN PALOPO
2025**

**PENGEMBANGAN INSTRUMEN SUPERVISI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
DI KECAMATAN SABBANG**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister dalam
Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)*



IAIN PALOPO

Oleh

Ananda Edy
2305020023

Pembimbing:

- 1. Prof. Dr. H. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd**
- 2. Dr. Hj. Salmilah, S.Kom., M.T.**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
UIN PALOPO**

2025

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ananda Edy
NIM : 2305020023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Oktober 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Ananda Edy
2305020023

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis magister yang berjudul Pengembangan Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang yang ditulis oleh Ananda Edy NIM 2305020023, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Palopo, yang di munaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 09 Oktober 2025, bertepatan dengan tanggal 17 Rabiul akhir 1447 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar magister dalam bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)

Palopo, 09 Oktober 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|----|------------------------------------|-------------------|
| 1. | Prof. Dr. Muhaemin, M.A. | Ketua Sidang |
| 2. | Ali Nahrudin Tanal, S.Pd., M.Pd. | Sekretaris Sidang |
| 3. | Dr. Taqwa, S.Pd., M.Pd. | Penguji I |
| 4. | Dr. Firman, M.Pd. | Penguji II |
| 5. | Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. | Pembimbing I |
| 6. | Dr. Hj. Salmilah, S.Kom., M.T. | Pembimbing II |

(*Signature*)
(*Signature*)
(*Signature*)
(*Signature*)
(*Signature*)
(*Signature*)

Mengetahui :

a.n. Rektor UIN Palopo
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. Muhaemin, M.A.
NIP 19790203 200501 1 006

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Dodi Ilham Mustaring, M.Pd.I.
NIP 19851003 201801 1 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ
عَلَى أَشْرَفِ الْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul “Pengembangan Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang”. Setelah melalui proses yang panjang.

Selawat serta Salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw. para keluarga (*ahlul bait*), sahabat-sahabat serta para pengikut-pengikutnya. Tesis ini disusun sebagai syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan khususnya pada bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulisan tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Bapak Dr. Abbas Langaji, M.Ag. Rektor UIN Palopo, Bapak Dr. Munir Yusuf, M.Pd., sebagai Wakil Rektor I, Bapak Dr. Masruddin, S.S., Wakil Rektor II, Bapak Dr. Mustaming, S.Ag, M.HI., Wakil Rektor III UIN Palopo yang telah membina dan mengembangkan perguruan tinggi, tempat penulis memperoleh berbagai ilmu pengetahuan.

2. Bapak Prof Dr. Muhaemin, M.A. Sebagai Direktur Pascasarjana UIN Palopo, dan Dr. Helmi Kamal, M.HI. Sebagai Wakil Direktur Pascasarjan UIN Palopo.
3. Dr. Dodi Ilham Mustaring, M.Pd.I. Sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Palopo dan Ali Naharuddin Tanal, S.Pd., M.Pd. Sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian tesis.
4. Bapak Prof. Dr. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd. sebagai pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Salmilah, S.Kom., M.T. sebagai Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan arahan dalam rangka penyelesaian tesis dengan baik.
5. Bapak Dr. Dodi Ilham Mustaring M.Pd.I sebagai validator ahli materi, Ibu Dr. Mirnawati, S.Pd., M.Pd sebagai validator ahli bahasa, dan Ibu Aishiyah Saputri Laswi, S.Kom., M.T sebagai validator ahli media yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, serta penilaian yang membangun bagi kesuksesan tesis ini.
6. Penguji I dan penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka menyelesaikan tesis.
7. Dr. Kartini sebagai Dosen Penasehat Akademik.
8. Seluruh Dosen beserta seluruh Staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik dan mengarahkan penulis serta banyak membantu dalam penyusunan tesis ini.
9. Seluruh Kepala Sekolah UPT SDN Se-kecamatan Sabbang, beserta Guru dan Staf yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.

10. Terkhusus kepada kedua orang tua saya tercinta bapak Edi Suyitno dan ibu Nurliatin, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan mendidik saya dengan baik dan kedua kakak-kakak saya yaitu Armelya Ulva Utami, dan Vebri Yulianti B. Al fatihah, mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
11. Semua yang turut andil dalam proses penyusunan tesis ini yaitu keluarga besar Bahrin dan Kinta tercinta serta sahabat terkasih Maria Qibhti, Rukmayanti, Andi Reski Intan Sari, Indahsari, Tafsirah, dan Firda Ufaria yang selalu membantu dan mendukung saya selama proses penyusunan tesis ini.
12. Semua teman-teman seperjuangan, mahasiswa(i) Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Palopo angkatan 2023 (khususnya Kelas Reguler MPI A) yang selama ini bersama-sama berjuang dan memberikan semangat dalam penyusunan tesis ini mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

Segala kerendahan hati dan harapan ingin menjadi lebih baik, sepenuhnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga saran dan kritik yang membangun, sangat peneliti harapkan demi perbaikan kualitas, karena kesempurnaan hanyalah milik Allah. Semoga skripsi yang sederhana ini dapat berkontribusi kepada semua pihak dan menjadi sumbangsih dalam dunia pendidikan dan khususnya kepada diri pribadi peneliti.

Semoga setiap bantuan, doa, dukungan, kerja sama, dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis dapat bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt. Aamiin Allahumma Aamiin

Palopo, Oktober 2025
Penulis,



Ananda Edy
Nim. 23 0502 0023

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi ArabLatin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	K	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	z	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	D	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ya
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau vokal diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	<i>fāṭḥah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اِيْ	<i>fāṭḥah</i> dan <i>yā'</i>	Ai	a dan i
اُوْ	<i>fāṭḥah</i> dan <i>wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

مَوْلا : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اِيْ... اِ... اُ...	<i>fāṭḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	Ī	i dan garis di atas
وِ	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	Ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *mā ta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qī la*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada akata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah alafāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *almadīnah alfaḍīlah*

الْحِكْمَةُ : *alḥikmah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi nama syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّ : *alḥaqq*

نُعِم : *nu'ima*

عُدُّو : *'adduwwun*

Jika huruf ى bertasydidd di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ِ), maka ia seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata dalam tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf اَلْ (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar ().

Contoh:

الشَّمْسُ : *alsyamsu* (bukan *asysyamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *alzalzalah* (*azzalzalalah*)

الْفَلْسَفَةُ : *alfalsafah*

الْبِلَادُ : *albiladu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku pada hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'muruna*

النَّوْءُ : *alnau'*

سَيِّءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia

akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterai di atas. Misalnya, kata alQur'an (dari *alQur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila katakata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarḥ alArba'in alNawāwī

Risālah fi Ri'āyah almaṣlaḥah

9. *Lafẓ alJalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِالله *billāh* دِينِ الله *dinullāh*

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ aljalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللهِ *hum fi raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya hurufhuruf tersebut dikenal ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berlandaskan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān allaẓī unzila fihi alQur'ān

Naṣīr alDīn alṬūsī

Naṣr Hāmid Abū Zayd

AlṬūfī

AlMaṣlahah fī alTasyrī' alIslāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū alWalīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū alWalīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū alWalīd Muḥammad Ibnu)

Naṣr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naṣr Hāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt. = *subḥānahū wa ta'ālā*

Saw. = *ṣallallāhu 'alaihi wa sallam*

as = *'alaihi alsalām*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

l = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w = Wafat tahun

QS.../...:4 = QS alBaqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Spesifikasi Produk Yang Diharapkan	9
F. Asumsi Dan Keterbatasan Pengembangan	11
BAB II KAJIAN TEORI.....	13
A. Kajian Penelitian Relevan.....	13
B. Landasan Teori.....	16
C. Kerangka Pikir	43
D. Definisi Oprasional Variabel	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian	48
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	48
C. Subjek Dan Objek Penelitian	49
D. Prosedur Pengembangan.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data	55
F. Teknik Analisis Data	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	76
A. Hasil Penelitian	76
B. Pembahasan.....	92
BAB V PENUTUP.....	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Ananda Edy, 2025. *"Pengembangan Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformatif dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sabrang." Tesis Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh H. Sukirman Nurdjan dan Hj. Salmilah.*

Kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan kepala sekolah untuk menginisiasi perubahan signifikan yang mendorong inovasi dan kreativitas, dengan tujuan mewujudkan visi sekolah yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk pengembangan profesionalisme guru. Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan menguji instrumen supervisi kepemimpinan transformatif pada kepala sekolah dasar. Metode penelitian yang digunakan adalah *Research and Development* (R&D), dengan mengintegrasikan dua model pengembangan, yaitu model Rattray & Jones yang sistematis dalam merancang dan menguji validitas serta reliabilitas instrumen, dan model ADDIE (*Analyze, Design, Develop, Implement, Evaluate*) sebagai kerangka kerja desain instruksional untuk menciptakan dan mengevaluasi pembelajaran yang efektif. Pendekatan *mix method* diterapkan dengan analisis kebutuhan secara kualitatif dan pengujian validitas serta praktikalitas instrumen secara kuantitatif. Hasil pengembangan menunjukkan bahwa instrumen yang dihasilkan bersifat komprehensif dan kontekstual, menyesuaikan dengan karakteristik sekolah dasar serta menitikberatkan pada pemberdayaan guru sebagai agen perubahan. Uji validitas oleh para ahli memperoleh skor validitas materi 94%, bahasa 93%, dan digital 96%, sementara uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* mencapai 0,841, menandakan konsistensi internal yang tinggi. Uji praktikalitas oleh para ahli dan kepala sekolah masing-masing memperoleh skor 94% dan 98%, keduanya masuk dalam kategori "sangat praktis". Temuan ini menegaskan bahwa instrumen tersebut valid, praktis, mudah dipahami, relevan dengan kebutuhan supervisi di lapangan, serta siap diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar.

Kata Kunci: Instrumen Supervisi, Kepemimpinan Transformatif, Kinerja Guru

Verified by UPT Pengembangan Bahasa UIN Palopo	
Date	Signature
4/10/2025	

ABSTRACT

Ananda Edy, 2025. *"Development of a Transformational Leadership Supervision Instrument to Improve Elementary School Teachers' Performance in Sabbang District."* Thesis of Postgraduate Islamic Educational Management Study Program, Universitas Islam Negeri Palopo. Supervised by H. Sukirman Nurdjan and Hj. Salmilah.

Transformational leadership is a leadership style that emphasizes the ability of school principals to initiate significant changes that foster innovation and creativity in achieving the school's vision. This leadership style creates a conducive learning environment for the professional development of teachers. This study aims to develop and validate a supervision instrument for transformational leadership among elementary school principals. The research employed a *Research and Development (R&D)* method, integrating two development models: the Rattray & Jones model, which systematically designs and tests instrument validity and reliability, and the ADDIE model (Analyze, Design, Develop, Implement, Evaluate) as an instructional design framework for effective development and evaluation. A *mixed-method* approach was applied, combining qualitative needs analysis and quantitative testing of instrument validity and practicality. The results indicate that the developed instrument is comprehensive and contextually relevant to the characteristics of elementary schools, focusing on empowering teachers as agents of change. Expert validation yielded scores of 94% for content validity, 93% for language, and 96% for digital aspects, while the reliability test using Cronbach's Alpha produced a coefficient of 0.841, indicating high internal consistency. Practicality tests by experts and principals obtained scores of 94% and 98%, respectively, both categorized as "very practical." These findings confirm that the instrument is valid, reliable, easy to use, contextually relevant to supervisory needs, and ready for implementation to enhance teacher performance in elementary schools.

Keywords: Supervision Instrument, Transformational Leadership, Teacher Performance

Verified by UPT Pengembangan Bahasa UIN Palopo	
Date	Signature
4/10/2025	

الملخص

أناندا إيدي، ٢٠٢٥. "تطوير أداة الإشراف على القيادة التحويلية في تحسين أداء مدرسي المدارس الابتدائية في مقاطعة سيانغ". رسالة ماجستير، في شعبة إدارة التربية الإسلامية، قسم الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف سوكيرمان نورجان، و سلميلة.

تُعَد القيادة التحويلية أسلوبًا قياديًا يركّز على قدرة مدير المدرسة على إحداث تغييرات جوهرية تُحَفِّز الابتكار والإبداع، بهدف تحقيق رؤية المدرسة المرسومة. ويسهم هذا النمط القيادي في إيجاد بيئة تعليمية محفزة لتطوير المهنية التعليمية لدى المدرسين. تهدف هذه الدراسة إلى تطوير واختيار أداة إشراف للقيادة التحويلية لدى مدبري المدارس الابتدائية. أستخدم في هذه الدراسة منهج البحث والتطوير (*R&D*)، من خلال دمج نموذجين تطوريين، هما: نموذج راتراي وجونز (*Ratray & Jones*) الذي يركّز على تصميم الأداة والتحقق من صديقها وثباتها، ونموذج (*ADDIE*) الذي يتكوّن من مراحل: التحليل، التصميم، التطوير، التطبيق، والتقييم، ويُستخدم كإطار عمل لتصميم تعلّم فقال. كما أستخدم المنهج المدمج (*Mix Method*) من خلال تحليل نوعي للاحتياجات واختبار كمي للصدق والثبات والعملية التطبيقية للأداة. أظهرت نتائج التطوير أن الأداة المنتجة شاملة وسياقية، تتناسب مع خصائص المدارس الابتدائية وتركّز على تمكين المدرسين بوصفهم عوامل تغيير. وقد حصلت نتائج التصديق من قبل الخبراء على النسب التالية: تصديق المحتوى ٩٤٪، اللغة ٩٣٪، والجانب الرقمي ٩٦٪، بينما بلغ اختبار الثبات (كرونيباخ ألفا) قيمة ٠,٨٤١، مما يدلّ على درجة عالية من الاتساق الداخلي. كما بلغت نتائج الاختبار العملي للأداة من قبل الخبراء ومدبري المدارس ٩٤٪ و ٩٨٪ على التوالي، وهما على مستوى "عملي جدًا". وتؤكد هذه النتائج أن الأداة المطوّرة صالحة، وعملية، وسهلة الفهم، وملائمة لاحتياجات الإشراف الميداني، وقابلة للتطبيق في تحسين أداء المدرسين في المدارس الابتدائية.

الكلمات المفتاحية: أداة الإشراف، القيادة التحويلية، أداء المدرسين

Verified by UPT Pengembangan Bahasa UIN Palopo	
Date	Signature
١١/١٠/٢٠٢٥	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan figur sentral dalam implementasi program pendidikan di sekolah, memiliki peran yang sangat penting dalam memperkaya kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas siswa secara keseluruhan. Sebagai pendidik profesional, guru memiliki dua fungsi utama yang sangat penting, yaitu mendidik dan mengajar, yang didukung oleh keahlian profesional, pedagogis, sosial, dan personal yang luas dan mendalam. Keahlian-keahlian ini harus dijalankan dengan dasar konsep filosofis, psikologis, dan sosiologis yang kuat, untuk menciptakan pengalaman belajar yang maksimal bagi peserta didik.¹ Dalam era globalisasi yang serba cepat dan revolusi industri 4.0, peran guru semakin kompleks. Mereka tidak hanya dituntut untuk menyampaikan materi pembelajaran secara efektif, tetapi juga untuk menguasai keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang, dan keterampilan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, baik di dalam maupun di luar sekolah. Hal ini menuntut guru untuk terus berinovasi dan berkreasi dalam merancang proses pembelajaran yang tidak hanya efektif, tetapi juga relevan dan kontekstual dengan perkembangan zaman. Dinamika perubahan, seperti implementasi Kurikulum Merdeka, semakin mendorong guru untuk berinovasi dalam merancang pembelajaran berbasis proyek yang lebih sesuai dengan kebutuhan siswa dan konteks lokal mereka, sambil tetap

¹ Ngafifurrohman et al. "Kompetensi Guru dalam Menghadapi Revolusi Industry 4.0." Jurnal Kependidikan (2023). <https://doi.org/10.24090/jk.v11i1.8358>.

menekankan penguatan karakter dan kemandirian yang menjadi fondasi penting dalam pendidikan.² Kurikulum merdeka memiliki target yang harus diperoleh dalam pembelajaran sesuai dengan ketentuan jenjang pendidikan.³ Dalam praktiknya, kompetensi dan karakter guru sangat memengaruhi kualitas pembelajaran yang terjadi. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk terus beradaptasi dengan tantangan yang ada, seperti perubahan kurikulum yang terus berkembang dan kemajuan teknologi yang pesat, guna memastikan pengalaman belajar yang bermakna dan relevan bagi siswa.

Guru tidak hanya sebagai fasilitator pembelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing karakter peserta didik. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20, guru dituntut untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pendidikan. Sedangkan menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tugas guru meliputi mengajar, mengajar, dan mengkomunikasikan hasil pekerjaannya kepada masyarakat. Profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya masih menjadi tantangan tersendiri, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 39 yang menekankan perlunya peningkatan kapasitas kerja guru⁴. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan profesionalisme agar dapat memenuhi berbagai tuntutan yang ada dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

² Elizabeth Wahyu Margareth Indira et al. "Improvement of Teacher Competence in the Industrial Revolution Era 4.0." (2020): 350-352. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200620.068>.

³ Salmilah dan Hisbullah, "Optimalisasi Pembelajaran Kurikulum Merdeka di Madrasah Melalui Pemanfaatan Media Digital," *Jurnal Pengabdian Literasi Digital Indonesia* 3, no. 2 (2024), 82

⁴ Jamaluddin Sungsang, Evita Isretno Israhadi and Ahmad Redi. "Legal Protection For Teachers In Implementing Student Disciplinary Assignments." *Jurnal Indonesia Sosial Sains* (2023). <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i05.837>.

Kinerja guru yang merupakan ukuran pemahaman, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran merupakan indikator utama keberhasilan pendidikan. Menurut Al-Qur'an, evaluasi disebut sebagai *al-bala'* yang berarti ujian atau cobaan dan menekankan pentingnya evaluasi dalam memahami keberhasilan dan hasil belajar peserta didik. Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan komponen penting dalam memastikan guru mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, sehingga berdampak pada peningkatan berkelanjutan dalam proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.⁵ Penilaian yang akurat dan objektif terhadap kinerja guru sangat penting untuk mendukung perbaikan kualitas pendidikan dan memastikan pencapaian hasil belajar yang optimal bagi peserta didik.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) menjadi komponen yang sangat penting dalam memastikan bahwa guru dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dan berkelanjutan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, PKG dijelaskan sebagai evaluasi terhadap semua kegiatan dan tugas utama guru yang berfungsi untuk pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Dalam konteks ini, kemampuan guru dalam penguasaan dan penerapan pengetahuan serta keterampilan, yang menjadi kompetensi utama seorang pendidik, harus terus dikembangkan sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi

⁵ Abdul Latif Hutagaol et al. "Teacher Performance Management in the Integrated Islamic Elementary School Qur'an Kisaran." *EDUTECH: Journal of Education And Technology* (2023). <https://doi.org/10.29062/edu.v7i1.636>.

Guru.⁶ Dengan demikian, PKG menjadi alat yang efektif untuk mendorong peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan.

Supervisi kepemimpinan menjadi langkah yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru menjadi kunci utama dalam keberhasilan pendidikan, dan kepala sekolah sebagai pemimpin di tingkat sekolah memegang peran yang sangat penting untuk memastikan kinerja guru tetap optimal, relevan, dan beradaptasi dengan kebutuhan siswa. Meningkatkan kualitas pendidikan tidak dapat dipisahkan dari peran kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kepala sekolah juga merupakan penggerak untuk semua sumber daya sekolah. Lebih spesifiknya, kepala sekolah diharapkan mampu menggerakkan para guru secara efektif, membina hubungan baik antar anggota sekolah guna menciptakan suasana yang kondusif, menyenangkan, produktif, kompak, serta mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien.⁷ Peran kepala sekolah sangat menentukan tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik melalui pengelolaan sumber daya yang optimal.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja guru dan yang berpengaruh pada kualitas pendidikan, dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar, kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah

⁶ Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.

⁷ Nurdin Kaso, dkk, "The Relationship between Principal Leadership and Teacher Performance with Student Characteristics Based on Local Culture in Senior High Schools", *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, Vol 7, No. 1 (2019), hal 88

kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.⁸ Pemimpin pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan membimbing, menggerakkan serta mendorong dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam lembaga pendidikan, yaitu cara pemimpin dapat memberdayakan tenaga pendidik (guru) serta para peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah dirumuskan sebelumnya.⁹ Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu memiliki kapasitas untuk mengelola perubahan, terutama di tengah dunia pendidikan yang semakin kompleks. Kepemimpinan transformasional muncul sebagai pendekatan yang sangat relevan dalam hal ini. Kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberi dorongan motivasi, dan mendukung guru untuk terus berinovasi dalam pembelajaran, serta mendorong guru untuk berkembang dalam berbagai aspek, baik kompetensi pedagogis, profesional, maupun sosial.¹⁰ Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan semangat kolaborasi antar guru, serta mempercepat proses perbaikan dan inovasi dalam pembelajaran, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Pendekatan supervisi yang berbasis pada administrasi sudah diterapkan, masih banyak sekolah yang menerapkan pendekatan supervisi tradisional yang

⁸ Djafri Novianty, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017) h 3

⁹ Permadi Dadi and Daeng Arifin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah*, (PT Sarana Pancak Arya Nusa, 2018) h 45.

¹⁰ Mohammed Alzoraiki et al. "Impact of Teachers' Commitment to the Relationship between Transformational Leadership and Sustainable Teaching Performance." *Sustainability* (2023). <https://doi.org/10.3390/su15054620>.

kurang efektif. Pendekatan ini cenderung berfokus pada pemenuhan standar administratif dan seringkali mengabaikan pentingnya pengembangan profesional guru yang menyeluruh. Aspek penting seperti pembinaan kompetensi pedagogis, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan penguatan motivasi kerja guru seringkali terabaikan. Hal ini menyebabkan guru kurang terlibat dalam inovasi pembelajaran dan pengembangan diri. Dalam menghadapi tantangan besar ini, terutama di sekolah dasar yang banyak menghadapi dinamika perubahan kurikulum dan keterbatasan sumber daya, dibutuhkan kreativitas dan adaptasi yang lebih besar dari para guru. Oleh karena itu, penting untuk mengubah paradigma supervisi menjadi lebih berbasis pada kepemimpinan transformasional yang mengedepankan pengembangan holistik guru.

Supervisi berbasis kepemimpinan transformasional memungkinkan kepala sekolah untuk berperan lebih efektif dalam membimbing dan memberi arahan kepada guru. Pendekatan ini mendorong terciptanya hubungan yang lebih positif dan kolaboratif antara kepala sekolah dan guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kinerja guru. Selain itu, pendekatan ini memfasilitasi terciptanya inovasi dalam pembelajaran, sehingga guru merasa lebih diberdayakan dan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan cara yang lebih kreatif dan efektif.¹¹ Penerapan supervisi berbasis kepemimpinan transformasional akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan mendukung

¹¹ W. B. O. Sutresna et al. "RELATIONSHIP BETWEEN PRINCIPAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TEACHER PERFORMANCE: A META ANALYSIS." *European Journal of Education Studies*, 7 (2020). <https://doi.org/10.46827/EJES.V7I9.3273>.

perkembangan profesional guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Analisis awal yang dilakukan di Kecamatan Sabbang menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah masih didominasi oleh pendekatan formal yang bersifat administratif. Pendekatan ini cenderung mengabaikan aspek penting dari pembinaan profesional guru secara menyeluruh, termasuk penguatan kompetensi pedagogis, kepribadian, dan sosial yang esensial untuk menunjang kualitas pembelajaran. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya kemampuan guru dalam menghadapi tantangan pendidikan modern, seperti implementasi kurikulum berbasis proyek dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang semakin pesat. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan instrumen supervisi berbasis kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan panduan strategis bagi kepala sekolah dalam melakukan pembinaan yang lebih mendalam dan relevan.

Instrumen supervisi berbasis kepemimpinan transformasional ini bertujuan tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja guru, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, menciptakan hubungan kerja yang lebih kolaboratif, dan mendorong terciptanya inovasi dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah yang menggunakan pendekatan ini dapat memainkan peran sebagai pemimpin visioner yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberdayakan guru untuk mencapai potensi maksimal mereka. Pendekatan ini juga selaras dengan kebijakan pendidikan nasional yang menekankan pentingnya peningkatan mutu guru melalui pembinaan yang berkelanjutan.

Penelitian ini sangat penting dilakukan mengingat masih terbatasnya pengembangan instrumen supervisi berbasis kepemimpinan transformasional di tingkat sekolah dasar, khususnya di wilayah Kecamatan Sabbang. Dengan memperhatikan karakteristik dan kebutuhan guru serta konteks lokal, instrumen yang dikembangkan diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi yang lebih efektif dan berdampak positif. Selain itu, instrumen ini juga diharapkan dapat menjadi alat evaluasi yang tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada proses dan dampak supervisi terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

Melalui pengembangan instrumen supervisi berbasis kepemimpinan transformasional, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi nyata dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar negeri. Dengan kinerja guru yang meningkat, diharapkan kualitas pendidikan di Kecamatan Sabbang juga dapat mengalami peningkatan yang signifikan, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional secara lebih luas.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan pokok tersebut dijabarkan kedalam beberapa sub masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sabbang?
2. Bagaimanakah uji validitas instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar negeri di

Kecamatan Sabbang?

3. Bagaimanakah uji praktikalitas pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sabbang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sabbang.
2. Mengetahui validitas instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sabbang.
3. Mengetahui praktikalitas instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sabbang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu pendidikan, khususnya dalam bidang supervisi pendidikan dengan pendekatan kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan konsep supervisi yang lebih efektif, inovatif, dan relevan dengan kebutuhan dunia pendidikan saat ini. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan instrumen yang valid dan andal untuk mengukur efektivitas supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Penelitian ini memberikan panduan supervisi yang berbasis pada pengembangan profesionalisme guru. Melalui penerapan instrumen supervisi ini, guru dapat memperoleh umpan balik yang lebih konstruktif dan mendalam, sehingga mereka dapat meningkatkan kompetensi pedagogis, kepribadian, dan sosial mereka.

b. Bagi Siswa

Dengan meningkatnya kinerja guru melalui supervisi berbasis kepemimpinan transformasional, siswa diharapkan dapat menerima pembelajaran yang lebih berkualitas. Guru yang lebih profesional dan inovatif akan mampu menciptakan pengalaman belajar yang bermakna dan relevan, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil belajar siswa serta pengembangan karakter mereka.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini membantu kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi yang lebih terarah dan efektif, berdasarkan instrumen yang valid dan andal. Dengan supervisi yang lebih optimal, sekolah dapat menciptakan budaya kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional guru dan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat mendukung sekolah dalam upaya mencapai visi dan misinya dalam menyediakan pendidikan berkualitas bagi siswa.

E. Spesifikasi Produk yang Diharapkan

Produk yang dikembangkan dalam penelitian ini berupa instrumen evaluasi kinerja guru berbasis digital dengan spesifikasi sebagai berikut:

1. Berbasis Website

Instrumen ini dirancang dalam bentuk aplikasi berbasis website yaitu *Google Form* yang dapat diakses secara mudah oleh kepala sekolah dan guru, dengan antarmuka yang ramah pengguna dan fitur login yang aman sesuai peran masing-masing pengguna.

2. Modul Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru

Aplikasi ini memiliki modul untuk menyusun rencana supervisi, mengisi instrumen penilaian. Setiap penilaian dilengkapi dengan deskripsi yang jelas dan rubrik untuk memastikan evaluasi yang objektif.

3. Analisis Data dan Pelaporan

Sistem ini mampu menganalisis data kinerja guru dan menghasilkan laporan evaluasi yang komprehensif, dengan visualisasi data berupa grafik atau tabel yang memudahkan interpretasi hasil supervisi.

4. Aksesibilitas dan Keamanan Data

Produk ini dapat diakses secara fleksibel melalui berbagai perangkat (komputer, tablet, atau smartphone) dengan sistem keamanan yang melindungi data pribadi dan hasil evaluasi, menggunakan enkripsi dan pengaturan akses yang ketat.

F. Asumsi dan Keterbatasan Pengembangan

1. Asumsi

Terdapat beberapa asumsi dalam pengembangan instrumen evaluasi kinerja guru berbasis digital, di antaranya sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah dan guru memiliki akses yang memadai terhadap teknologi dan perangkat yang diperlukan untuk menggunakan instrumen evaluasi berbasis digital.
- b. Diharapkan bahwa dengan penggunaan instrumen ini, kinerja guru akan meningkat secara signifikan, baik dalam hal pengelolaan kelas, interaksi dengan siswa, maupun dalam penerapan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan kreatif. Pengembangan instrumen ini diharapkan dapat mendorong guru untuk lebih reflektif terhadap praktik pengajaran mereka dan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Keterbatasan Pengembangan

- a. Penggunaan Terbatas pada Lingkup Internal

Produk yang dihasilkan berupa instrumen evaluasi kinerja guru berbasis digital ini hanya dapat digunakan secara internal di sekolah dasar negeri di Kecamatan Sabbang, dengan keterbatasan akses di luar lingkup sekolah tersebut.

- b. Fokus pada Evaluasi Kinerja Guru Berdasarkan Proses

Fokus utama dari produk ini adalah untuk mengevaluasi kinerja guru dalam proses pembelajaran, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan

evaluasi pembelajaran, tanpa mencakup aspek lain yang lebih luas seperti evaluasi pengelolaan administrasi sekolah.

c. Penggunaan untuk Tujuan Supervisi dan Pengembangan Profesional

Instrumen ini dirancang khusus untuk digunakan dalam konteks supervisi berbasis kepemimpinan transformasional untuk pengembangan profesional guru, dan tidak dirancang untuk tujuan lain seperti penilaian kinerja administratif atau penentuan status kepegawaian.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian relevan merupakan kajian dan analisis terhadap kajian-kajian yang pernah dilakukan sebelumnya pada bidang yang berkaitan dengan topik penelitian ini, tetapi memiliki kefokusannya masalah yang berbeda yang akan dibahas dalam penelitian ini. Melihat berbagai penelitian yang dilakukan, diharapkan penelitian ini dapat menemukan cara yang paling efektif dan inovatif untuk meningkatkan kualitas evaluasi kinerja guru melalui teknologi digital. Hasil penelitian penulis yang dianggap mempunyai relevansi dengan penelitian penulis, yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Anwar, Mahmudah, dan Widara (2024) dalam artikel Model Supervisi Transformasional Untuk Mendorong Inovasi Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al Ikhlas Kabupaten Cirebon mengungkapkan bahwa model supervisi transformasional memiliki peran yang signifikan dalam mendorong inovasi pendidikan di sekolah dasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, melibatkan pengawas, guru, dan kepala sekolah sebagai subjek penelitian. Data dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi, serta dianalisis dengan pendekatan induktif dan tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model supervisi transformasional dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru, sehingga mendorong praktik pembelajaran yang inovatif dan meningkatkan kualitas pendidikan. Model ini terbukti efektif dalam membantu

pengembangan keterampilan siswa yang relevan dan mempersiapkan mereka menghadapi tantangan global¹². Penelitian ini menegaskan pentingnya peran supervisi transformasional dalam menciptakan inovasi pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di SDIT Al Ikhlas.

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyati, Karwanto, Khamidi, dan Rifqi (2022) dalam jurnal Jurnal Inovasi Hasil Pengabdian Masyarakat (JIPEMAS) membahas pengembangan instrumen supervisi akademik dalam penerapan pembelajaran berdiferensiasi. Penelitian ini muncul sebagai respons terhadap kebijakan Merdeka Belajar yang diterapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang bertujuan untuk menempatkan kesejahteraan siswa sebagai orientasi utama dalam kegiatan pembelajaran. Pembelajaran berdiferensiasi menjadi model pembelajaran alternatif yang diharapkan dapat menciptakan kesejahteraan siswa. Dalam konteks ini, kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui kegiatan supervisi akademik. Pengembangan instrumen supervisi akademik untuk pembelajaran berdiferensiasi menjadi langkah penting untuk mendukung kebijakan Merdeka Belajar dan meningkatkan kualitas pendidikan. Hasil analisis situasi di Kabupaten Nganjuk menunjukkan bahwa (1) pembelajaran berdiferensiasi belum diketahui secara rinci oleh para guru, dan (2) instrumen supervisi akademik dalam pembelajaran berdiferensiasi belum dikembangkan oleh kepala sekolah. Untuk itu, kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan

¹² Anwar, Wafiq Fadhilah, Siti Mahmudah, and Yuyun Widara. "Model Supervisi Transformasional Model Supervisi Transformasional untuk Mendorong Inovasi Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al Ikhlas Kabupaten Cirebon." *Invention: Journal Research and Education Studies* (2024): 13-26.

mengembangkan instrumen supervisi dalam pembelajaran berdiferensiasi. Metode pelatihan yang digunakan meliputi pembelajaran ekspositori, tugas online, pendampingan, dan diskusi kelompok terfokus (FGD) yang dihadiri oleh 54 kepala sekolah anggota MKKS. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan adanya peningkatan rata-rata nilai pro-test dibandingkan dengan pre-test sebesar 20%. Selain itu, tugas yang diberikan kepada kepala sekolah terbukti sangat efektif dalam meningkatkan keterampilan mereka dalam menyusun instrumen supervisi akademik untuk penerapan pembelajaran berdiferensiasi¹³. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan instrumen supervisi akademik untuk pembelajaran berdiferensiasi dapat meningkatkan keterampilan kepala sekolah dan mendukung penerapan kebijakan Merdeka Belajar, sehingga berpotensi meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Nganjuk.

Penelitian yang dilakukan oleh Sriyanto, Sumarno, dan Muhtarom (2022) dalam jurnal ini membahas pengembangan instrumen supervisi berbasis STEM untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. Konsep supervisi bertujuan memberikan bantuan kepada guru dalam proses pembelajaran agar sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan, kreativitas, dan inovasi peserta didik. Berdasarkan analisis lapangan, rendahnya literasi numerasi dan karakter di sekolah-sekolah dasar menyebabkan rendahnya mutu pendidikan, sehingga dibutuhkan pengembangan instrumen supervisi berbasis STEM yang menggabungkan berbagai

¹³ Hariyati, Nunuk, et al. "Pengembangan instrumen supervisi akademik dalam penerapan pembelajaran berdiferensiasi." *Jurnal Inovasi Hasil Pengabdian Masyarakat (JIPEMAS)* 5.1 (2022): 33-44.

disiplin ilmu untuk memecahkan masalah sehari-hari. Pengembangan instrumen dilakukan melalui tahap pendefinisian, perencanaan, dan pengujian yang melibatkan validitas ahli serta validasi lapangan. Hasilnya menunjukkan bahwa instrumen supervisi STEM yang dikembangkan telah terbukti efektif dan dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran¹⁴. Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan instrumen supervisi berbasis STEM dapat menjadi solusi untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar, terutama dalam mengatasi rendahnya literasi numerasi dan karakter peserta didik

B. Instrumen Supervisi

1. Pengertian Instrumen Supervisi

Instrumen supervisi adalah alat yang digunakan oleh pengawas pendidikan atau pimpinan untuk melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran serta perkembangan kompetensi para pendidik dan tenaga kependidikan. Instrumen ini sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengawasan yang terstruktur dan berbasis data. Secara umum, instrumen supervisi berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan pembelajaran, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta merumuskan langkah-langkah perbaikan yang dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran. Instrumen ini tidak hanya berfokus pada pengamatan proses pengajaran, tetapi juga mencakup berbagai aspek lainnya seperti manajemen kelas, pengelolaan

¹⁴ Abd Majid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016) h 11.

kurikulum, dan interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Dengan demikian, instrumen supervisi berperan dalam memastikan bahwa standar kualitas pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal.

Instrumen supervisi dalam konteks pendidikan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kompetensi guru melalui evaluasi yang menyeluruh terhadap seluruh aspek pembelajaran. Proses evaluasi ini tidak hanya terbatas pada penilaian hasil akhir pembelajaran, tetapi juga mencakup tahap-tahap sebelumnya yang berperan penting dalam keberhasilan pengajaran. Mulai dari tahap persiapan, di mana guru merencanakan materi ajar, menyusun strategi pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum, hingga tahap pelaksanaan, yaitu bagaimana guru mengelola kelas, menyampaikan materi, serta berinteraksi dengan siswa.¹⁵ Instrumen supervisi ini bertujuan untuk memberikan gambaran holistik mengenai kinerja guru, yang tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga proses yang berlangsung dalam setiap langkah pengajaran, sehingga dapat memberikan arahan yang lebih jelas dan konstruktif bagi perbaikan di masa depan.

Instrumen supervisi merupakan alat yang digunakan untuk menilai berbagai komponen yang terlibat dalam proses pembelajaran, termasuk pengajaran itu sendiri, manajemen kelas, dan pengelolaan kurikulum. Instrumen ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang objektif mengenai kualitas pembelajaran, sehingga dapat dijadikan dasar dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan perbaikan yang diperlukan.¹⁶ Penggunaan instrumen supervisi yang tepat sangat

¹⁵Suryani, "Pengembangan Instrumen Supervisi Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah", *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 14(2), (2020), 45-56.

¹⁶ Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi Pendidikan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2019)

penting untuk memastikan bahwa setiap elemen dalam proses pembelajaran dievaluasi secara menyeluruh dan diperbaiki secara sistematis, guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Instrumen supervisi sangat berguna untuk mengembangkan profesionalisme pendidik. Melalui penggunaan instrumen yang tepat, pengawas dapat memberikan umpan balik yang jelas dan terarah kepada pendidik, yang pada gilirannya akan membantu mereka dalam mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan. Dengan adanya instrumen supervisi yang terstruktur dan sistematis, pengawas dapat melakukan analisis yang mendalam terhadap setiap aspek pembelajaran dan memberikan rekomendasi yang berbasis data untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, instrumen supervisi juga berperan dalam mendukung proses pengembangan berkelanjutan bagi tenaga pendidik. Hal ini membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, di mana guru dapat terus meningkatkan kemampuan mereka dan mencapai tujuan pembelajaran yang lebih efektif. Instrumen ini, yang sering kali berbentuk format observasi, wawancara, kuisioner, atau evaluasi kinerja, menjadi dasar bagi pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

2. Teori Supervisi

Supervisi pendidikan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dengan cara membantu para pendidik agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Ada beberapa teori yang mendasari praktik supervisi, di antaranya adalah:

a. Teori Pendekatan Humanistik

Teori ini mengedepankan hubungan yang baik antara pengawas dan pendidik, dengan penekanan pada pengembangan diri dan profesionalisme pendidik. Dalam pendekatan ini, supervisi tidak hanya berfokus pada penilaian, tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan potensi pendidik secara keseluruhan. Pendekatan humanistik menekankan bahwa hubungan antara pengawas dan pendidik harus didasarkan pada rasa saling percaya, empati, dan penghargaan terhadap perbedaan individu, agar pendidik merasa didukung dalam proses peningkatan kompetensinya.

Pendekatan humanistik dalam supervisi menekankan pentingnya hubungan saling percaya antara pengawas dan guru. Dalam konteks ini, pengawas berfungsi sebagai fasilitator yang membantu guru untuk berkembang melalui pemberian umpan balik yang konstruktif dan pemberdayaan profesional. Dengan demikian, pendekatan ini berfokus pada penciptaan lingkungan yang mendukung untuk pertumbuhan pribadi dan profesional pendidik, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam tugasnya dan merasa dihargai dalam proses tersebut.¹⁷ Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga membangun rasa percaya diri dan motivasi bagi pendidik untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

¹⁷Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. *Supervision: A Redefinition*. (New York: McGraw-Hill, 2015).

b. Teori Pendekatan Kolaboratif

Teori kolaboratif menekankan kerja sama antara pengawas dan pendidik untuk mengidentifikasi masalah dan solusi dalam proses pembelajaran. Dalam pendekatan ini, pengawas dan pendidik bekerja bersama-sama dalam merancang dan mengevaluasi tindakan yang dapat meningkatkan hasil pembelajaran. Pendekatan ini menganggap bahwa kualitas pembelajaran dapat ditingkatkan apabila pengawas dan guru bekerja secara tim, saling berbagi pengetahuan, dan memecahkan masalah bersama-sama.

Pendekatan kolaboratif menekankan pada kerja sama yang produktif antara pengawas dan guru, dengan tujuan untuk menciptakan perubahan positif dalam pembelajaran dan pengajaran. Pengawas tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga mendengarkan masukan dan ide dari guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Dalam teori ini, pengawas berperan sebagai rekan sejawat yang membantu mendorong guru untuk menjadi lebih reflektif dan terbuka terhadap pengembangan profesional, dengan tujuan akhir meningkatkan hasil belajar siswa secara menyeluruh.¹⁸ Pendekatan kolaboratif ini mendorong terciptanya hubungan yang saling menguntungkan, di mana baik pengawas maupun guru berkolaborasi dalam merancang solusi yang dapat diimplementasikan di kelas, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih efektif dan adaptif terhadap kebutuhan siswa.

¹⁸ Glickman, dkk. *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. (Boston: Pearson, 2018)

c. Teori Pendekatan Transformasional

Supervisi transformasional berfokus pada menciptakan perubahan signifikan dalam cara mengajar guru dan hasil pembelajaran siswa, dengan menekankan perubahan positif yang berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya untuk evaluasi, tetapi juga untuk menginspirasi dan memotivasi guru agar terus berinovasi dan mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif. Supervisi transformasional mendorong kolaborasi antara pengawas dan guru, dengan pengawas berperan sebagai fasilitator perubahan yang menginspirasi guru untuk berpikir kreatif dan beradaptasi dengan kebutuhan siswa yang terus berkembang.

Supervisi transformasional mengharuskan pengawas untuk bekerja bersama guru dalam menciptakan perubahan yang bermakna dan berkelanjutan dalam pendidikan. Dalam hal ini, pengawas tidak hanya memberikan umpan balik atau instruksi, tetapi juga mendukung guru untuk mengembangkan visi dan strategi yang lebih luas dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan pendekatan ini, diharapkan perubahan yang terjadi tidak hanya terbatas pada satu guru atau kelas, tetapi dapat memberikan dampak positif yang lebih luas pada seluruh komunitas pendidikan, menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif, inovatif, dan berorientasi pada hasil yang lebih baik.¹⁹ Supervisi transformasional berperan sebagai katalisator dalam mendorong perubahan yang holistik, yang melibatkan semua elemen dalam ekosistem pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi dan berkelanjutan.

¹⁹ Darling-Hammond, *The Right to Learn: A Blueprint for Creating Schools that Work*. (Wiley, 2020).

3. Indikator Supervisi

Indikator dalam supervisi pendidikan adalah ciri atau tanda yang digunakan untuk mengukur kualitas dan efektivitas suatu proses pembelajaran. Indikator ini bisa berupa kualitas pengajaran, keterampilan manajerial, dan pengelolaan kelas yang baik. Adapun beberapa indikator supervisi yang sering digunakan dalam instrumen supervisi antara lain:

a. Kualitas Pengajaran

Indikator ini mengukur sejauh mana proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dapat memberikan pemahaman yang mendalam kepada siswa. Ini mencakup metode pengajaran, penggunaan media pembelajaran, serta keterlibatan siswa dalam kegiatan pembelajaran.²⁰ Indikator ini penting karena kualitas pengajaran yang baik akan berdampak langsung pada hasil belajar siswa, yang tidak hanya terbatas pada penguasaan materi, tetapi juga pada keterampilan berpikir kritis dan kemampuan siswa untuk mengaplikasikan pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari.

b. Keterampilan Manajerial

Manajemen kelas yang efektif sangat penting dalam supervisi pendidikan. Indikator ini mencakup kemampuan guru untuk merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran secara efektif.²¹ Manajemen kelas yang efektif menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar, di mana siswa dapat fokus pada pembelajaran tanpa gangguan, dan guru

²⁰ Fullan, *Leading in a Culture of Change*. (San Francisco: Jossey-Bass, 2017).

²¹ R. J. *Classroom Management That Works: Research-Based Strategies for Every Teacher*. (ASCD, 2022).

dapat mengoptimalkan waktu serta sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

c. Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas yang baik adalah indikator penting dalam supervisi pendidikan, karena menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran. Ini mencakup pengaturan fisik kelas, pengelolaan interaksi siswa, serta penerapan aturan yang konsisten.²² Pengelolaan kelas yang baik tidak hanya mendukung terciptanya suasana belajar yang tertib dan fokus, tetapi juga membantu membangun hubungan yang positif antara guru dan siswa, serta antar sesama siswa, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran.

d. Peningkatan Profesionalisme Guru

Indikator ini mengukur bagaimana proses supervisi membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Dengan pelatihan yang relevan, guru dapat memperbarui metode pengajaran, mengembangkan keterampilan baru, dan berbagi pengalaman dengan rekan sejawat. Hal ini mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan mempersiapkan guru untuk menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang.²³ Dengan demikian, pengembangan profesional yang berkelanjutan akan memastikan guru dapat terus beradaptasi

²² R. J. *Classroom Management That Works: Research-Based Strategies for Every Teacher*. (ASCD, 2022). Wong, H. K., & Wong, R. T, "The First Days of School: How to Be an Effective Teacher". *Harry K. Wong Publications*, 2021

²³ Sahlberg, "Finnish Lessons 3.0: What Can the World Learn from Educational Change in Finland?", *Teachers College Press*, 2020

dengan perubahan dalam dunia pendidikan dan meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas.

C. Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformastion*). Adapun istilah transformasional berinduk dari kata “*to trasform*” yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya.²⁴ Model kepemimpinan yang efektif dalam lembaga atau perusahaan telah lama diimpikan oleh para *stakeholder* yakni masyarakat pendidikan, sekolah, wali murid, maupun pemerintah, namun tidak selalu ditemukan model dan gaya kepemimpinan yang tepat sekaligus mampu menggerakkan sendi-sendi organisasi atau lembaga pendidikan secara efektif, model kepemimpinan, titik mutlak dan fokus garapan menciptakan gaya kepemimpinan yang khas dan disesuaikan dengan situasi serta kondisi di lapangantempat dimana seorang pemimpin mengimplementasikan kepemimpinannya.²⁵ Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah lembaga pendidikan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan cara pemimpin memimpin bawahannya. Kepemimpinan transformasional hadir untuk menghadapi tantangan zaman yang terus berkembang. Kepemimpinan ini tidak hanya berfokus

²⁴ Uswatun Khasanah, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: Jakad Publishing, 2018) h 17.

²⁵ Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, Dan Informal)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019) h 96.

pada kepuasan pribadi pemimpin, tetapi juga pada pentingnya berbuat yang terbaik demi kepentingan sekolah, dengan pemimpin yang melihat hubungan yang saling mempengaruhi antara manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi.

1. Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki potensi besar untuk mendorong dan memberdayakan pengikutnya, baik secara individu maupun kolektif. Secara individu, pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan kemampuan pribadi pengikutnya, membantu mereka meningkatkan potensi diri, dan memotivasi mereka untuk mencapai pencapaian yang lebih tinggi. Secara kolektif, kepemimpinan ini berperan dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi dengan memfokuskan pengikut pada tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada situasi tertentu pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.²⁶ Kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada perkembangan individu, tetapi juga pada pencapaian tujuan bersama, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pemimpin transformasional memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan perubahan positif yang berujung pada peningkatan manajemen yang lebih efektif. Pemimpin transformasional bukan hanya mengarahkan pengikut untuk mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga membantu mereka melihat

²⁶ Musoli, "Peran kepemimpinan perempuan, motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan", *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, vol 6, no 1, (2021), 64–88

gambaran besar dan memahami bagaimana peran mereka berkontribusi pada tujuan bersama dalam jangka panjang.²⁷ Kepemimpinan transformasional adalah konsep kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang dipilih oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) untuk diterapkan di lembaga (sekolah) yang dipimpinnya dengan tujuan mentransformasi atau merubah menjadi bentuk serta kualitas yang berbeda dan lebih baik. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh yang positif pada hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya. Pada gaya kepemimpinan ini, para bawahan atau guru akan merasa kagum, percaya, bangga dan hormat kepada pemimpinnya (kepala sekolah) serta merasa termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya untuk mencapai target yang telah ditentukan atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan.²⁸ Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara kepala sekolah dan guru, dimana motivasi dan rasa percaya diri para guru meningkat, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan sekolah yang lebih baik dan berkualitas.

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang dapat menginspirasi pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan individu untuk kebaikan organisasi serta mereka sanggup mempunyai pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka memberikan atensi terhadap kebutuhan pengembangan diri pengikutnya, memberi pemahaman terhadap suatu masalah, dan

²⁷ Eliyana, A., Ma'arif, S., & , M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2019.05.001>.

²⁸Dinda Dwi & Karwanto, "Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru", *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, vol.9, no.1, 2021. hal 128

menyenangkan hati serta menginspirasi pengikutnya untuk bekerja keras dalam menggapai tujuan bersama.²⁹ Dengan cara ini, kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana anggota tim merasa termotivasi dan dihargai atas kontribusinya.

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengubah cara pandang pengikutnya terhadap masalah yang ada. Mereka tidak hanya menawarkan solusi atas permasalahan yang dihadapi, tetapi juga mendorong pengikut untuk berpikir secara kreatif dan inovatif dalam mencari solusi. Dengan cara pandang yang lebih segar dan inovatif, pengikut menjadi lebih terbuka terhadap perubahan dan mampu melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Dalam konteks pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah, pemimpin transformasional dapat mengubah cara pandang guru dan staf terhadap tantangan yang ada dalam dunia pendidikan. Mereka mengajak seluruh anggota untuk melihat masalah pendidikan bukan sebagai beban, melainkan sebagai peluang untuk memberikan dampak positif kepada siswa dan masyarakat.

Kepemimpinan transformasional juga dikenal karena kemampuannya dalam memberikan pengalaman yang berharga bagi pengikutnya. Pemimpin transformasional tidak hanya menjadi pengarah, tetapi juga memberikan dukungan dan energi positif yang mendorong pengikut untuk mencapai potensi terbaik mereka. Pemimpin jenis ini senantiasa menunjukkan keteladanan, berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi, dan memberikan dorongan untuk terus maju meskipun tantangan datang. Dengan adanya dukungan tersebut,

²⁹ Robbins & Judge, *Perilaku Organisasi*. 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2015).

pengikut merasa dihargai dan diberdayakan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional sangat relevan dalam konteks pendidikan, di mana kepala sekolah atau pemimpin pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan dan memotivasi seluruh anggota organisasi untuk mencapai visi dan misi pendidikan yang lebih baik. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat menjadi model teladan bagi guru dan staf lainnya dalam memberikan pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif. Dengan gaya kepemimpinan ini, kepala sekolah dapat memotivasi para guru untuk bekerja lebih keras dan berfokus pada kepentingan siswa serta kemajuan pendidikan, bukan hanya pada kepentingan pribadi. Kepemimpinan transformasional membawa dampak positif yang signifikan, yang dapat menciptakan suasana pendidikan yang lebih dinamis dan penuh semangat dalam mencapai tujuan bersama.

a. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional bersifat multidimensi dan menyarankan enam perilaku kepemimpinan transformasional yang penting.

1) Mengidentifikasi dan Mengartikulasikan Visi Transformasional

Pemimpin menemukan peluang baru bagi karyawan dan organisasi mereka mampu mengidentifikasi dan mengartikulasikan visi mereka kepada pengikut, pemimpin mendorong dan menginspirasi pengikut dengan visi masa depan mereka.

2) Menyediakan Model Tempat

Yaitu perilaku pemimpin memberikan contoh untuk diikuti oleh karyawannya.

3) Membina Penerimaan Tujuan Kelompok

Perilaku pemimpin memperkenalkan tujuan bersama kelompok, yang pada gilirannya memotivasi karyawannya untuk bekerja sama sebagai sebuah tim. Perilaku mendorong seperti itu mengarah pada kerja sama yang kuat dan efektif di antara karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

4) Tinggi Ekspektasi Kinerja

Indikator ini mewakili perilaku pemimpin yang mengharapkan hasil yang lebih baik dari karyawannya. Pemimpin peduli dengan keunggulan dan kualitas dalam kinerja tugas karyawan mereka.

5) Menyediakan Dukungan Individu

Ini berarti bahwa pemimpin menghormati dan memperhatikan perasaan dan kebutuhan pribadi pengikutnya, mereka menghormati karyawan dan perasaan mereka.

6) Stimulasi Intelektual

Pemimpin transformasional meminta pengikut untuk memeriksa kembali asumsi mereka tentang apa yang mereka lakukan di tempat kerja, karena rangsangan mental memaksa karyawan untuk memikirkan kembali masalah saat ini dan mengambil Tindakan inovatif.³⁰ Pendekatan ini

³⁰Ferozi, S., & Chang, Y. (2021). Transformational Leadership and Its Impact on Employee Performance : Focus on Public Employees in Afghanistan. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 17(63), 49–68. <https://doi.org/10.24193/tras.63E.3>

mendorong karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan, mengidentifikasi peluang baru, dan menciptakan solusi yang lebih efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan organisasi secara keseluruhan

b. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tipe kepemimpinan transformasional merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Secara teoritis telah banyak gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan.

Beriku ini adalah tipe-tipe kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tipe otokratik, yaitu seorang yang sangat egois. Egonya yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasinya identik dengan tujuan pribadinya
- 2) Tipe paternalistik, yaitu pemimpin yang bersifat kepatuhan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk
- 3) Tipe kharismatik, yaitu seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi
- 4) Tipe laissez faire, yaitu seorang pemimpin yang melihat perannya sebagai “polisi lalu lintas” dan cenderung memilih peranan yang pasif serta membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

- 5) Tipe demokratik, yaitu pemimpin yang memandang perannya selalu koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas.

Berikut penjelasan dari karakteristik gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang tidak diciptakan secara formal. Kewibawaan seseorang dapat disebabkan oleh keilmunnya yang tinggi.

- 2) Kepemimpinan tradisional

Kepemimpinan tradisional biasanya dimiliki oleh pemimpin adat atau pemimpin suku.

- 3) Kepemimpinan legal/formal

Kepemimpinan formal adalah tipe kepemimpinan yang diciptakan secara struktural, sebagaimana seorang presiden yang dipilih oleh rakyat yang sangat bergantung pada masa jabatannya.³¹ Kepemimpinan formal merujuk pada posisi yang diberikan secara struktural, di mana otoritas pemimpin bergantung pada jabatan resmi yang dipegangnya.

Berdasarkan uraian mengenai tipe-tipe kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan

³¹Aswan, *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Grafindo, 2017

pengawal yang bisa dipercaya. Kepemimpinan yang kharismatik memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

D. Konsep Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain faktor internal seperti pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan motivasi dalam bekerja. Selain itu, faktor eksternal seperti dukungan organisasi, hubungan antar rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja. Kinerja yang baik tidak hanya terlihat dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari proses yang dilakukan, seperti upaya dalam menghadapi tantangan, kemampuan beradaptasi, serta inovasi yang diterapkan selama bekerja.³² Turunnya kinerja pegawai karena banyak sebab, misalnya kepemimpinan yang diterapkan, budaya organisasi, motivasi kerja yang buruk, kepuasan kerja dan sebagainya. Oleh karena itu, perlu motivasi yang tinggi dengan berbagai bentuk dan cara untuk menciptakan kinerja yang efektif dan efisien.³³ Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, dan untuk meningkatkan kinerja, diperlukan motivasi yang tinggi serta dukungan yang tepat dari berbagai aspek organisasi.

Pengukuran kinerja sering digunakan untuk menilai efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan berbagai metode, mulai dari penilaian berbasis output atau hasil, hingga pendekatan yang lebih kompleks seperti balanced scorecard, yang mencakup berbagai aspek seperti

³² U. C. Okolie et al. "Factors Influencing Employees' Performance at Workplace. An Integrated Perspective." *Journal of Economics and Business Research*, 1 (2019): 7-36.

³³ Mahadin Shaleh, *Kepemimpinan dan Organisasi*, (Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018) h 12.

keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Evaluasi kinerja ini sangat penting untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, serta untuk merancang strategi perbaikan guna mencapai hasil yang lebih optimal di masa depan.³⁴ Dengan demikian, pengukuran kinerja yang tepat akan membantu organisasi dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta merumuskan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang tidak bisa dikendalikan langsung oleh individu atau organisasi, seperti perubahan teknologi, kebijakan pemerintah, atau situasi ekonomi global. Oleh karena itu, evaluasi kinerja harus dilakukan secara holistik dan tidak hanya berdasarkan satu aspek saja. Sebuah organisasi yang memiliki sistem evaluasi kinerja yang baik akan mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam operasionalnya, serta merencanakan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam jangka panjang.

2. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.³⁵ kinerja guru tidak hanya diukur dari

³⁴ Papadopolou, K. (2020). COMPARATIVE REVIEW OF PERFORMANCE MEASUREMENT METHODS EFFECTIVENESS. *Economics and Management*. <https://doi.org/10.37708/em.swu.v17i1.12>.

³⁵ Asterina, D., & Sukoco, S, *Kinerja Guru: Pendekatan Kepemimpinan*, (Magama, 2019)

kemampuan menyampaikan materi, tetapi juga dari bagaimana seorang guru mengelola seluruh aspek pembelajaran untuk menciptakan pengalaman belajar yang efektif dan mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh.

Sejauh mana seorang guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran dan pengembangan siswa serta berkontribusi terhadap tercapainya tujuan pendidikan disebut kinerja guru. Kinerja guru mencakup berbagai hal, seperti mengelola kelas, menyampaikan materi pelajaran dengan efektif, dan membina hubungan yang baik dengan siswa. Kinerja guru juga mencakup komitmen mereka terhadap tugas administratif, Ini semua akan berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa³⁶. Sebagai pendidik, kinerja guru sangat berpengaruh terhadap perkembangan siswa, baik dalam aspek akademik maupun karakter. Dalam Surah Al-Imran ayat 164, Allah SWT berfirman:

لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Terjemahannya :

Sungguh, Allah benar-benar telah memberi karunia kepada orang-orang mukmin ketika (Dia) mengutus di tengah-tengah mereka seorang Rasul (Muhammad) dari kalangan mereka sendiri yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Kitab Suci (Al-Qur'an) dan hikmah. Sesungguhnya mereka sebelum itu benar-benar dalam kesesatan yang nyata (Q.S Al-Imran ayat 164).

³⁶ Suhartono Tono et al. "The Effect of Principal Leadership and Teacher Performance on the Quality of Education at Junior High School." *Journal of Language Education and Educational Technology (JLEET)* (2022). <https://doi.org/10.33772/jleet.v7i1.14665>.

Ayat 164 Surah Ali Imran menjelaskan bahwa nikmat terbesar yang Allah SWT anugerahkan kepada orang-orang beriman adalah diutusnya Nabi Muhammad dari kalangan mereka sendiri. Kehadiran Rasulullah membawa tiga tugas utama, yaitu membacakan ayat-ayat Allah berupa Al-Qur'an, menyucikan jiwa manusia dari syirik dan akhlak tercela, serta mengajarkan Kitab dan Hikmah yang dipahami sebagai Al-Qur'an dan Sunnah. Para ahli tafsir seperti Ibnu Katsir, Al-Tabari, dan Al-Qurthubi menegaskan bahwa hal ini merupakan bentuk kasih sayang Allah agar umat lebih mudah memahami dan meneladani Rasulullah. Sebelum datangnya beliau, manusia hidup dalam keadaan jahiliyah yang penuh kesesatan, sehingga kedatangan Rasul menjadi petunjuk dan rahmat terbesar bagi umat Islam.

Berdasarkan ayat tersebut dapat dipahami bahwa tugas mengajarkan ilmu adalah suatu amanah yang sangat besar. Tidak hanya pimpinan yang memiliki kewajiban untuk mengevaluasi kinerja guru, tetapi yang lebih utama adalah bahwa Allah SWT juga mengevaluasi setiap perbuatan dan tindakan yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, seorang guru harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, menjaga niat, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk generasi yang mereka didik, karena pada akhirnya setiap perbuatan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah.

Beberapa jumlah variabel yang memengaruhi kinerja guru termasuk keahlian pedagogis, profesionalisme, dan dorongan pribadi. Kemampuan pedagogik termasuk pemahaman tentang metode mengajar yang efektif, kemampuan berkomunikasi dengan siswa, dan kemampuan menggunakan berbagai media dan pendekatan pembelajaran. Ada beberapa indikator kegiatan dan perilaku

yang mendukung terciptanya kualitas guru yaitu kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, serta kemampuan mengevaluasi.³⁷ Profesi guru yang mencakup pengetahuan dan keahlian di bidang mereka, sangat penting untuk menentukan kualitas pengajaran. Selain itu, motivasi pribadi guru juga sangat penting untuk mendukung kinerja karena guru yang termotivasi akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi lebih kepada siswa dan sekolah.³⁸ Secara keseluruhan, kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi antara kompetensi pedagogis, profesionalisme, dan motivasi pribadi yang saling mendukung untuk menciptakan pengalaman belajar yang optimal bagi siswa.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik tidaknya guru dapat dilihat oleh kompeten atau tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru disamping kualifikasi akademik.³⁹ Dukungan dari sekolah dan lingkungan kerja juga sangat memengaruhi kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan kepada guru. Selain itu, sekolah harus memiliki kebijakan yang mendukung

³⁷ Fadlin & Musoli, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 Gamping", *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, vol. 2, (2024), 1107–1115

³⁸ Khodijah Murkatik et al. "The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance", 1 (2020): 58-69. <https://doi.org/10.52690/JSWSE.V1I1.10>.

³⁹ Ikhsan Akbar, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAS AT-Taufiqqurahman Labuhanbatu Utara", *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol.7, no.2 (2024), 679

pengembangan profesional guru dan fasilitas yang memadai serta hubungan yang harmonis antara guru dan rekan kerja. Guru akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan pendidikan yang lebih baik kepada siswa mereka jika mereka memiliki lingkungan yang mendukung.

Hasil evaluasi kinerja guru digunakan untuk menentukan sejauh mana guru telah memenuhi persyaratan dalam tugas dan tanggung jawabnya. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti penilaian oleh atasan, penilaian diri sendiri, dan umpan balik dari siswa dan orang tua. Hasil evaluasi ini akan digunakan untuk merencanakan perbaikan, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, dan merancang program pengembangan profesional.

3. Teori Kinerja Guru

Kinerja guru sebagai suatu konsep yang kompleks, didasari oleh berbagai teori yang menjelaskan bagaimana berbagai faktor memengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja guru. Berikut adalah teori yang relevan dalam memahami kinerja guru.

a. Teori Gibson

Menurut Gibson dalam Supardi (2014), kinerja seorang guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yang saling berinteraksi, yaitu:

- 1) Variabel Individu: Kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, pengalaman, latar belakang keluarga, tingkat sosial, dan faktor demografis seperti umur, jenis kelamin, dan etnis. Guru yang memiliki keterampilan mengajar yang baik dan latar belakang yang mendukung cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

- 2) Variabel Organisasi: Faktor-faktor yang terkait dengan organisasi pendidikan, seperti sumber daya yang tersedia, kepemimpinan (misalnya supervisi kepala sekolah), struktur organisasi, dan desain pekerjaan, mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan yang baik di tingkat sekolah dapat memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru.
- 3) Variabel Psikologi: Aspek psikologis guru, seperti persepsi terhadap pekerjaan, motivasi, sikap, dan kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja. Guru yang merasa puas dan termotivasi dengan pekerjaan mereka akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.⁴⁰ Aspek psikologis ini sangat berpengaruh karena dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih semangat dan bertanggung jawab, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Secara keseluruhan, teori Gibson menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti keterampilan dan pengalaman, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti dukungan organisasi dan lingkungan kerja, serta faktor psikologis yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Kombinasi dari ketiga aspek ini akan mempengaruhi seberapa efektif seorang guru dapat menjalankan tugasnya dan berdampak pada hasil pembelajaran siswa.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini adalah beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja, yang termasuk dalam kategori internal dan eksternal:

⁴⁰ Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014)

- a. Faktor Individu (Internal): Tingkat kemampuan dan keterampilan seseorang sangat memengaruhi kinerjanya. Keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan efisien. Keterampilan ini termasuk pengetahuan teknis, keterampilan berhubungan dengan orang lain, dan kemampuan untuk mengelola waktu dan tekanan.
- b. Faktor intrinsik (seperti perasaan bahwa mereka telah mencapai sesuatu) dan ekstrinsik (seperti imbalan atau penghargaan) dapat memengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan mereka. Kinerja guru akan meningkat jika mereka termotivasi untuk mengajar dengan baik.
- c. Kepribadian: Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kepribadiannya. Kinerja dapat ditingkatkan dengan sifat seperti ketelitian, disiplin, keterbukaan terhadap perubahan, dan keinginan untuk bekerja keras. Sebaliknya, memiliki pandangan yang negatif atau kurangnya keterlibatan emosional dapat mengurangi kinerja.
- d. Faktor Lingkungan Kerja (Eksternal) Kondisi Fisik dan Fasilitas: Mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Misalnya, memiliki ruang kerja yang bersih, terang, dan tidak terganggu dapat meningkatkan produktivitas dan fokus.⁴¹ Faktor lingkungan kerja yang kondusif, seperti kondisi fisik yang baik dan fasilitas yang memadai, dapat memberikan dampak positif

⁴¹ Jatin Pandey et al. "Factors affecting job performance: an integrative review of literature." *Management Research Review* (2019). <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>.

terhadap kenyamanan dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, kinerja sangat dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas yang mendukung pekerjaan, seperti peralatan dan teknologi yang memadai.

- 1) Kebijakan Organisasi dan Lingkungan Sosial: Kinerja individu sangat dipengaruhi oleh kebijakan organisasi atau sekolah, seperti sistem penghargaan, kejelasan tugas, dan komunikasi yang efektif. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja, juga memengaruhi motivasi dan kinerja.
- 2) Budaya Organisasi: Cara seseorang bekerja dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh budayanya, yang mencakup norma, nilai, dan pola kerja yang berlaku. Organisasi dengan budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan rasa tanggung jawab akan lebih produktif dibandingkan dengan organisasi dengan budaya yang kurang mendukung.
- 3) Faktor Pengelolaan dan Pengawasan Pemimpin dan Pengawasan: Memotivasi dan mengarahkan karyawan atau guru untuk mencapai kinerja terbaik memerlukan kepemimpinan yang baik. Selain memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif, pemimpin yang efektif juga dapat menjelaskan tujuan dan ekspektasi mereka. Pengawasan yang tepat akan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan tujuan.
- 4) Sistem Evaluasi Kinerja: Dengan menggunakan prosedur evaluasi yang adil dan jelas, organisasi dapat melacak dan memberikan umpan balik yang bermanfaat kepada individu. Selain itu, evaluasi ini membantu menentukan

kekuatan dan kelemahan pekerjaan, yang dapat digunakan sebagai dasar perbaikan.

- 5) Imbalan dan Penghargaan: Adanya imbalan yang adil, baik dalam bentuk uang, seperti gaji atau bonus, maupun non-uang, seperti pengakuan atau penghargaan, adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Penghargaan dapat mendorong orang untuk terus melakukan apa yang mereka lakukan dengan baik.
- 6) Kesempatan untuk Pengembangan Diri: Karyawan atau guru yang diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka cenderung melakukan lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, program pelatihan dan pengembangan terus-menerus dapat meningkatkan keterampilan dan rasa percaya diri.⁴² Kesempatan untuk pengembangan diri merupakan faktor penting yang mendorong karyawan atau guru untuk terus berkembang, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka di tempat kerja.

Individu maupun organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mencapai hasil terbaik dengan memahami dan mengelola berbagai komponen yang mempengaruhi kinerja ini.

5. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru

⁴² S. Duan et al. "Exploring the impact of digital work on work-life balance and job performance: a technology affordance perspective." *Inf. Technol. People*, 36 (2023): 2009-2029. <https://doi.org/10.1108/itp-01-2021-0013>.

yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan". Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, penilaian kinerja guru menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memastikan tercapainya tujuan pendidikan.⁴³ Penilaian kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi kemampuan individu, tetapi juga sebagai dasar untuk merancang kebijakan pengembangan yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling

⁴³ Marivene P. Espinosa et al. "Performance Appraisal of Teachers in Public Secondary Schools: A Systematic Review." *International Journal of Research and Scientific Innovation* (2023). <https://doi.org/10.51244/ijrsi.2023.1011030>.

cocok dinilai dengan observasi. Melalui observasi, evaluasi terhadap gaya mengajar, interaksi dengan siswa, dan penerapan metode pengajaran dapat diukur secara lebih langsung dan nyata

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensinya. Hasil penilaian memberikan informasi yang berguna bagi guru untuk mengevaluasi metode pengajaran mereka dan memperbaiki kekurangan yang ada. Penilaian ini juga memberikan gambaran tentang perkembangan profesional guru dan area yang perlu ditingkatkan. Selain itu, penilaian kinerja juga membantu dalam identifikasi guru yang memiliki potensi untuk promosi atau peran lebih besar dalam pengelolaan sekolah.

Bagi sekolah, hasil penilaian kinerja guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan. Penilaian kinerja tidak hanya memberikan gambaran tentang kinerja individual, tetapi juga dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan dan program peningkatan kualitas pendidikan. Hasil penilaian dapat digunakan untuk merancang pelatihan dan pengembangan profesional yang tepat bagi guru, guna mendukung peningkatan kualitas pengajaran. Selain itu, penilaian kinerja guru juga dapat mempengaruhi keputusan terkait alokasi sumber daya, penentuan penghargaan atau insentif, serta perencanaan pengembangan organisasi di sekolah. Dengan demikian, penilaian

kinerja guru menjadi komponen penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

6. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki berbagai manfaat yang sangat penting bagi peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari penilaian kinerja guru:

1) Peningkatan Kualitas Pengajaran

Salah satu manfaat utama dari penilaian kinerja guru adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Melalui evaluasi terhadap kinerja guru, baik dari segi penguasaan materi, metode pengajaran, maupun interaksi dengan siswa, pihak sekolah dapat mengetahui area yang perlu diperbaiki. Umpan balik yang diperoleh dari penilaian ini dapat digunakan oleh guru untuk memperbaiki teknik pengajaran dan meningkatkan efektivitasnya. Dengan peningkatan kualitas pengajaran, siswa pun akan mendapatkan pengalaman belajar yang lebih baik.

2) Pengenalan Potensi dan Pengembangan Profesional Guru

Penilaian kinerja juga berfungsi untuk mengidentifikasi potensi yang dimiliki oleh guru. Dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam kinerja seorang guru, sekolah dapat merencanakan pelatihan dan pengembangan profesional yang sesuai. Guru yang memiliki potensi dalam bidang tertentu dapat diberikan kesempatan untuk berkembang lebih lanjut, seperti mengikuti pelatihan, seminar, atau bahkan diberikan peran kepemimpinan di sekolah. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas guru, tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

3) Pemantauan dan Pengendalian Kinerja

Penilaian kinerja guru juga berfungsi sebagai alat untuk memantau dan mengendalikan kinerja dalam jangka panjang. Dengan adanya evaluasi yang dilakukan secara berkala, pihak sekolah dapat memastikan bahwa para guru tetap memenuhi standar yang ditetapkan dan berkontribusi pada tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Selain itu, pemantauan yang teratur juga mempermudah pihak sekolah untuk mendeteksi masalah atau kekurangan dalam pengajaran yang perlu segera diperbaiki, sehingga kualitas pendidikan dapat terjaga.

4) Pengambilan Keputusan dalam Pengelolaan Sekolah

Hasil dari penilaian kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam pengambilan keputusan terkait dengan pengelolaan sekolah. Berdasarkan penilaian ini, kepala sekolah atau pengelola pendidikan dapat membuat keputusan mengenai alokasi sumber daya, pengembangan program pembelajaran, hingga penentuan kebijakan penghargaan atau insentif bagi guru yang berkinerja tinggi. Penilaian ini juga dapat mempengaruhi kebijakan terkait dengan promosi atau pemindahan guru ke posisi yang lebih sesuai dengan kemampuan dan potensinya, serta mempermudah evaluasi terhadap keberhasilan program sekolah.

5) Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan cara yang adil dan objektif dapat memberikan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Guru yang merasa dihargai dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif dari penilaian cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, dengan adanya pengakuan atas pencapaian atau prestasi guru,

baik melalui penghargaan atau insentif, kepuasan kerja guru dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap semangat dan dedikasi mereka dalam mengajar.⁴⁴ Penilaian kinerja yang adil dan objektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan dedikasi guru dalam mengajar, yang berpengaruh positif pada kualitas pendidikan.

Penilaian kinerja guru tidak hanya bermanfaat bagi individu guru itu sendiri, tetapi juga memberikan dampak positif bagi seluruh sistem pendidikan di sekolah. Penilaian yang tepat dan konstruktif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional guru dan, pada akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa.

E. Penelitian Pengembangan

1. Definisi Penelitian Pengembangan

Penelitian Pengembangan ini adalah R & D (*Research and Development*) atau lebih dikenal dengan istilah penelitian pengembangan merupakan metode penelitian yang menghasilkan inovasi, baik produk baru maupun mengembangkan produk yang sudah ada agar lebih menarik sesuai dengan tujuan pembelajaran dari pokok bahasan tertentu.⁴⁵ Penelitian pengembangan merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk pada suatu keahlian tertentu, yang diikuti dengan produk sampingan serta mempunyai keefektifan dari

⁴⁴ S. DivakaraNaikK et al. "TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL (TPA): ENCOURAGE PROFESSIONAL LEARNING AND GROWTH" *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 4 (2018): 330-333.

⁴⁵ Birru Muqdamien et al., "Tahap Definisi Dalam Four-D Model Pada Penelitian Research & Development (R&D) Alat Peraga Edukasi Ular Tangga Untuk Meningkatkan Pengetahuan Sains Dan Matematika Anak Usia 5-6 Tahun," *Intersections*, 6.1 (2021), 27 <<https://doi.org/10.47200/intersections.v6i1.589>>.

produk tersebut.⁴⁶ Pendapat itu didukung oleh Muqdamien dkk., yang mengatakan bahwa model pengembangan dapat diartikan sebagai landasan yang akan digunakan dalam pengembangan produk yang akan dihasilkan.⁴⁷ Produk yang dihasilkan dapat meningkatkan kegiatan pembelajaran seperti yang dikatakan Wiwik Okta Susilawati dan Andiy anto menyatakan bahwa Penelitian dan pengembangan (*developmental Research*) adalah kegiatan penelitian yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk tertentu dengan mempelajari keefektifan produk tersebut.⁴⁸ Menurut Sugiyono pengembangan adalah strategi untuk menciptakan suatu produk melalui langkah-langkah yang sistematis dan terencana.⁴⁹ Penelitian dan pengembangan bertujuan untuk menghasilkan produk yang efektif dalam meningkatkan kegiatan pembelajaran melalui proses yang terstruktur dan terencana.

Penelitian lain menjelaskan bahwa penelitian pengembangan adalah proses yang digunakan untuk mengembangkan dan memvalidasi produk untuk digunakan dalam pendidikan dan pembelajaran. Produk yang dihasilkan dapat berupa buku atau bahan pembelajaran, modul, materi pembelajaran, media, penilaian, metode pembelajaran, strategi pembelajaran dan sistem manajemen pembelajaran (Perangkat pembelajaran) yang berkaitan dengan pendidikan dan sistem

⁴⁶ Prof. Dr. Budiyono Saputro, M.pd. Best Practices Penelitian Pengembangan (Research & Development) Bidang Pengembangan (Sekaran-Lamongan: Academia Publication, 2021).

⁴⁷ Muqdamien et al.

⁴⁸ Wiwik Okta Susilawati dan Andiyanto, "Pengembangan E-Modul Pembelajaran Perkembangan Sosial Aud Berbasis Karakter Menggunakan Software Flipbook Maker," *Inspiratif Pendidikan*, 10.2 (2021), 7 <<https://doi.org/10.24252/ip.v10i2.23519>>.

⁴⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2015).

pembelajaran.⁵⁰ Penulis menyimpulkan bahwa penelitian pengembangan merupakan sebuah penelitian mengembangkan produk atau teknologi baru atau meningkatkan produk atau teknologi yang sudah ada ditingkatkan lebih lanjut untuk menjadi lebih baik dan menarik, sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Model Penelitian Pengembangan

Model pengembangan ADDIE merupakan salah satu pendekatan yang paling banyak digunakan dalam desain instruksional untuk merancang, mengembangkan, dan mengevaluasi pembelajaran yang efektif. *ADDIE* adalah singkatan dari lima tahap utama dalam proses desain instruksional, yaitu *Analyze* (Analisis), *Design* (Desain), *Develop* (Pengembangan), *Implement* (Implementasi), dan *Evaluate* (Evaluasi). Setiap tahap memiliki peran penting dalam memastikan bahwa program pembelajaran atau pelatihan yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan peserta dan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Model ini dirancang untuk memberikan struktur yang jelas dan sistematis dalam setiap langkah pengembangan pembelajaran, serta memungkinkan untuk perbaikan berkelanjutan melalui evaluasi yang dilakukan setelah implementasi.

a. *Analyze* (Analisis)

Pada tahap ini, pengembang melakukan analisis terhadap kebutuhan peserta didik atau pengguna, tujuan pembelajaran, serta konteks dan sumber daya yang tersedia. Analisis kebutuhan ini sangat penting untuk memastikan bahwa

⁵⁰ Dr. Drs. Achmad Noor Fatirul St., M.Pd dan Drs. Djoko Adi Walujo S.T., Mm., Db, Metode Penelitian Pengembangan Bidang Pembelajaran (Edisi Khusus Mahasiswa Pendidikan Dan Pendidik), 2021.

pembelajaran yang dikembangkan relevan dan dapat memenuhi kebutuhan spesifik dari peserta. Peneliti atau desainer pembelajaran akan mengidentifikasi kekurangan atau tantangan yang ada dan menetapkan tujuan yang ingin dicapai.

b. *Design* (Desain)

Tahap desain fokus pada perencanaan yang lebih rinci mengenai materi ajar, strategi pembelajaran, metode pengajaran, serta alat evaluasi yang akan digunakan. Pada tahap ini, desainer merancang blueprint atau rencana pembelajaran yang mencakup rincian tentang konten, urutan pembelajaran, media yang digunakan, serta format evaluasi untuk mengukur pencapaian peserta.

c. *Develop* (Pengembangan)

Pada tahap pengembangan, materi pembelajaran yang telah dirancang sebelumnya mulai dibuat dan diuji coba. Hal ini mencakup pembuatan bahan ajar, modul, alat penilaian, dan materi pendukung lainnya. Uji coba dilakukan untuk memastikan bahwa materi dan metode yang digunakan efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran.

d. *Implement* (Implementasi)

Tahap implementasi adalah tahap di mana pembelajaran yang telah dikembangkan diterapkan di lapangan. Pada tahap ini, pembelajaran dilaksanakan dengan peserta yang sesungguhnya, dan pengembang memantau pelaksanaan untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai rencana. Implementasi juga mencakup pelatihan bagi instruktur atau fasilitator yang akan menyampaikan materi kepada peserta.

e. *Evaluate* (Evaluasi)

Evaluasi dilakukan sepanjang proses untuk menilai efektivitas dari pembelajaran yang dikembangkan. Evaluasi pada tahap ini tidak hanya melihat hasil akhir pembelajaran, tetapi juga mengidentifikasi proses yang dapat diperbaiki. Evaluasi dilakukan pada semua tahap ADDIE dan memberikan umpan balik yang berguna untuk perbaikan di masa depan. Hal ini membuat model ADDIE bersifat iteratif, di mana hasil evaluasi dapat digunakan untuk mengoreksi dan memperbaiki tahap-tahap sebelumnya.⁵¹ Evaluasi dalam model ADDIE memastikan perbaikan berkelanjutan pada setiap tahap untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Model ADDIE membantu pengembang pembelajaran untuk menghasilkan program yang lebih terstruktur dan efisien, dengan selalu memberikan ruang untuk perbaikan dan penyesuaian berdasarkan umpan balik yang diterima.

3. Model Pengembangan Instrumen

Model pengembangan instrumen adalah panduan atau pendekatan sistematis yang digunakan untuk menciptakan alat pengukuran yang valid dan reliabel. Ada beberapa model yang sering digunakan dalam pengembangan instrumen, dan masing-masing memiliki tahapan khusus yang bertujuan untuk menghasilkan instrumen berkualitas. Berikut beberapa model pengembangan instrumen yang sering diterapkan:

⁵¹ Branch, R. M. *Instructional Design: The ADDIE Approach*. (Springer Nature, 2020) <https://doi.org/10.1007/978-3-030-22395-2>

a. Model Pengembangan Instrumen oleh DeVellis (2017)⁵²

DeVellis mengusulkan model pengembangan skala yang terdiri dari delapan langkah utama:

- 1) Menentukan Apa yang Ingin Diukur, peneliti harus memiliki pemahaman yang jelas mengenai konstruk yang akan diukur dan teori yang mendasari konstruk tersebut.
- 2) Menghasilkan Butir-Butir Awal, peneliti membuat item-item awal berdasarkan teori, wawancara ahli, atau observasi lapangan.
- 3) Instrumen, pilihan format untuk respons (misalnya, skala Likert, ya/tidak, pilihan ganda) sangat penting dalam menyusun instrumen.
- 4) Meninjau Butir-Butir oleh Ahli, melibatkan para ahli untuk meninjau validitas konten dari item yang dihasilkan, memastikan bahwa setiap item relevan dengan konstruk.
- 5) Mempertimbangkan Penyertaan Skala Lain, jika memungkinkan, menyertakan skala atau instrumen lain yang sudah terbukti valid sebagai pembanding atau penguat.
- 6) Uji Coba Skala (*Pre-testing*), melakukan uji coba pada sampel kecil untuk mengidentifikasi item yang bermasalah dan memeriksa apakah responden memahami pertanyaan dengan benar.

⁵² DeVellis R.F., *Scale Development: Theory And Applications*. (Los Angeles: CA: Sage Publications, 2017).

- 7) Mengoptimalkan Jumlah Item, berdasarkan analisis statistik (misalnya, analisis faktor, reliabilitas item), item yang tidak berfungsi dengan baik dapat dihapus atau disesuaikan.
- 8) Mengoptimalkan Skala untuk Reliabilitas dan Validitas, setelah revisi berdasarkan uji coba, dilakukan pengujian validitas (misalnya, validitas konstruk) dan reliabilitas (misalnya, Cronbach's Alpha).

b. Model Pengembangan Instrumen menurut Rattray & Jones (2007)

Model pengembangan instrumen adalah suatu proses sistematis dalam menciptakan dan merancang alat ukur yang dapat diandalkan dan valid untuk mengukur suatu konsep atau variabel dalam penelitian. Model ini melibatkan beberapa langkah yang harus dilalui dalam merancang instrumen penelitian, termasuk mendefinisikan konsep yang ingin diukur, mengidentifikasi komponen-komponen penting dalam instrumen, dan menguji instrumen untuk memastikan keandalannya.⁵³ Pengembangan instrumen yang tepat dan sistematis sangat penting untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat memberikan data yang akurat, konsisten, dan dapat dipercaya untuk mendukung kesimpulan yang valid.

Model ini berfokus pada pengembangan kuesioner dan sering digunakan dalam penelitian kesehatan atau sosial. Tahapannya meliputi:

- 1) Identifikasi Konstruk dan Tujuan Pengukuran, definisikan apa yang akan diukur dan mengapa pengukuran tersebut penting.

⁵³ Janice Rattray dan Martyn C. Jones, "Essential elements of questionnaire design and development," *Journal of Clinical Nursing*, 16.2 (2007), 234–43 <<https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2006.01573.x>>.

- 2) Pengembangan Item, menulis item berdasarkan penelitian sebelumnya, wawancara ahli, atau analisis teoritis.
- 3) Pengujian Validitas Isi, melakukan peninjauan oleh ahli dan memastikan bahwa item tersebut mencakup seluruh aspek dari konstruk.
- 4) Pre-Test, uji coba pada sampel kecil untuk mengevaluasi kefahaman dan relevansi item.
- 5) Pengujian Statistik, melakukan analisis statistik, seperti *Exploratory Factor Analysis* (EFA) untuk menentukan faktor-faktor yang mendasari dan reliabilitas instrumen.
- 6) Revisi dan Finalisasi, berdasarkan analisis statistik, item direvisi atau dibuang untuk memastikan reliabilitas dan validitas yang optimal.

c. Model Pengembangan oleh Djemari Mardapi (2008)⁵⁴

Djemari Mardapi mengusulkan langkah-langkah pengembangan instrumen yang banyak digunakan dalam pendidikan, yaitu:

- 1) Menentukan Tujuan Pengukuran
- 2) Mengidentifikasi Variabel dan Indikator
- 3) Mengembangkan Instrumen Pengukuran
- 4) Mengumpulkan Data Uji Coba
- 5) Analisis Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)
- 6) Revisi Instrumen
- 7) Penggunaan Instrumen yang Sudah Direvisi

⁵⁴ Djemari Mardapi, *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes* (Yogyakarta: Mitra Cendekia Perss, 2008).

Setiap model pengembangan instrumen memiliki tahap-tahap spesifik yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang dikembangkan mampu mengukur konstruk dengan valid dan reliabel. Model yang dipilih tergantung pada konteks penelitian, jenis instrumen yang dikembangkan, dan pendekatan teoretis yang digunakan.

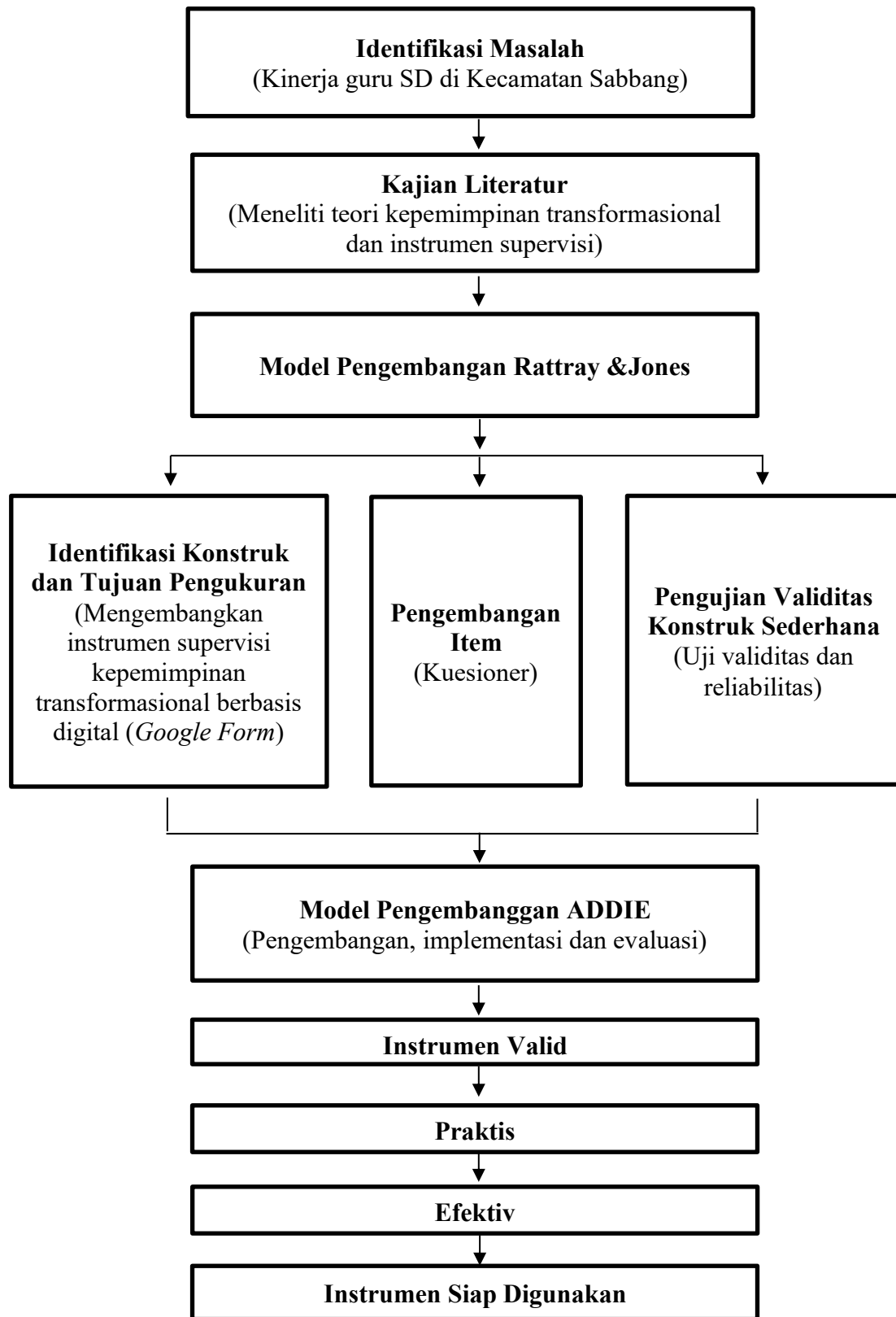
F. Kerangka Pikir

Kinerja guru di sekolah dasar merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Guru yang berkinerja baik tidak hanya akan memberikan pembelajaran yang berkualitas, tetapi juga mampu memotivasi siswa untuk berkembang secara optimal. Oleh karena itu, salah satu tujuan utama pendidikan adalah menciptakan guru yang profesional, kompeten, dan terus berkembang. Kinerja guru yang baik diharapkan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih efektif dan dapat memajukan sistem pendidikan secara keseluruhan.

Namun, di banyak sekolah dasar, meskipun telah ada berbagai program pengembangan profesional bagi guru, efektivitasnya masih terbatas. Salah satu faktor penyebabnya adalah pendekatan supervisi yang kurang efektif. Supervisi adalah salah satu elemen penting dalam mendukung pengembangan kualitas guru. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah harus mampu menjadi sarana yang dapat membimbing, memberi motivasi, serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru. Namun, tidak semua kepala sekolah dapat menjalankan fungsi supervisi dengan baik, terutama jika instrumen yang digunakan tidak memadai atau belum terintegrasi dengan konteks yang ada di sekolah dasar.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberdayaan guru dengan cara menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan lebih tinggi, memotivasi mereka agar lebih berdedikasi, serta memberikan perhatian terhadap pengembangan individu setiap guru. Gaya kepemimpinan ini juga mencakup komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru, serta menciptakan budaya pembelajaran yang positif di sekolah. Oleh karena itu, implementasi kepemimpinan transformasional dalam supervisi guru berpotensi untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Namun, meskipun kepemimpinan transformasional memiliki potensi yang besar untuk meningkatkan kinerja guru, penerapannya seringkali terhambat oleh keterbatasan dalam instrumen supervisi yang digunakan oleh kepala sekolah. Instrumen supervisi yang ada saat ini sering kali tidak sepenuhnya mencerminkan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional, atau belum dapat mengakomodasi perkembangan teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi dalam pengumpulan data dan pelaksanaan supervisi. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan instrumen supervisi berbasis kepemimpinan transformasional yang lebih relevan, komprehensif, dan berbasis digital, agar lebih mudah diakses dan digunakan oleh kepala sekolah dan guru.



Gambar: 2.2 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode R&D (*Research and Development*) untuk mengembangkan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang. Penelitian ini menggunakan 2 model pengembangan yaitu yang pertama menggunakan model instrumen yang dikembangkan oleh Rattray & Jones, yang terdiri dari beberapa tahap sistematis untuk merancang, mengembangkan, dan menguji instrumen penelitian secara efektif. Model ini mengintegrasikan pengujian validitas dan reliabilitas. Pendekatan ini memastikan bahwa instrumen yang dikembangkan dapat mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan konsisten. Selanjutnya yang kedua menggunakan model pengembangan ADDIE atau *Analyze* (Analisis), *Design* (Desain), *Develop* (Pengembangan), *Implement* (Implementasi), dan *Evaluate* (Evaluasi) yang sistematis untuk menghasilkan produk instrumen supervisi yang efektif dan sesuai kebutuhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *mix method*, yang menggabungkan elemen-elemen penelitian kualitatif untuk analisis kebutuhan, serta pendekatan kuantitatif untuk melakukan uji validasi dan uji praktikalitas instrumen yang dikembangkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini melibatkan sekolah dasar yang terletak di Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara sebagai sampel. Adapun yang mengenai subjek penelitian ini adalah kepala sekolah.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2025 diawali dengan kegiatan observasi di sekolah. Penelitian ini dilakukan dengan observasi dan wawancara awal kepada kepala sekolah. Kemudian diakhiri dengan terciptanya instrumen evaluasi kinerja guru berbasis digital.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah yang ada di sekolah dasar di Kecamatan Sabbang. Kepala sekolah akan terlibat dalam penggunaan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dan akan menjadi responden utama dalam proses evaluasi kinerja, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan kinerja mereka di sekolah masing-masing.

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang. Instrumen yang dikembangkan akan digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru dan menjadi alat yang dapat memfasilitasi peningkatan kinerja melalui pengawasan dan umpan balik yang berbasis teknologi.

D. Prosedur Pengembangan

Prosedur pengembangan dalam penelitian ini mengacu pada 2 model pengembangan, yang pertama yaitu model pengembangan Rattray & Jones. Model Rattary & Jones adalah salah satu model pengembangan instrumen penelitian atau alat ukur yang digunakan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut valid, reliabel, dan sesuai dengan tujuan penelitian. Prosedur penelitian ini mengacu pada model pengembangan kuesioner yang banyak digunakan dalam bidang sosial dan pendidikan, yang menekankan pentingnya proses sistematis dalam menghasilkan instrumen yang valid dan reliabel. Tujuan dari model ini adalah mengembangkan instrumen kuesioner yang valid dan reliabel untuk menilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Melalui tahapan yang terstruktur, mulai dari identifikasi konstruk hingga validasi dan finalisasi instrumen, kuesioner yang dikembangkan diharapkan dapat menjadi alat yang efektif dalam mendukung peningkatan kualitas kepemimpinan dan mutu pembelajaran di tingkat pendidikan dasar.

1. Identifikasi Konstruk dan Tujuan Pengukuran

Tahap pertama bertujuan untuk mendefinisikan secara jelas konstruk yang akan diukur serta menjelaskan urgensi dan kegunaan pengukuran tersebut.

a. Konstruk yang Diukur:

Konstruk utama yang akan diukur adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Konstruk ini terdiri atas beberapa dimensi, antara lain:

- 1) Visi dan Inspirasi: Kemampuan kepala sekolah dalam menyampaikan visi yang jelas dan menginspirasi guru.

- 2) Komunikasi yang Efektif: Cara kepala sekolah menyampaikan ide dan visi secara jelas dan memotivasi.
- 3) Pemberdayaan dan Pengembangan: Dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesional guru.
- 4) Perhatian Individual: Kepedulian kepala sekolah terhadap kondisi dan kebutuhan unik setiap guru.
- 5) Lingkungan Kerja Positif: Upaya kepala sekolah menciptakan budaya kerja kolaboratif dan kondusif.

b. Tujuan Pengukuran:

Mengembangkan instrumen supervisi berbasis kuesioner untuk menilai penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah. Memberikan alat diagnostik bagi kepala sekolah dan pengawas pendidikan untuk menilai kekuatan dan area perbaikan dalam praktik kepemimpinan mereka. Menyediakan dasar data untuk merancang pelatihan dan intervensi peningkatan kinerja guru berbasis kepemimpinan.

2. Pengembangan Item

Pada tahap ini, butir-butir pertanyaan (item) kuesioner dikembangkan berdasarkan teori, studi literatur, dan hasil wawancara dengan para ahli.

a. Sumber Pengembangan:

- 1) Literatur Teoritis: Literatur tentang kepemimpinan transformasional dari Bass & Avolio (1994), Leithwood et al., dan sumber akademik lainnya.

- 2) Studi Empiris: Penelitian sebelumnya yang mengaitkan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
- 3) Wawancara Ahli: Diskusi dengan pengawas sekolah, dosen kependidikan, dan kepala sekolah berprestasi.

3. Pengujian Validitas Konstruk Sederhana

Selanjutnya dilakukan pengujian validitas konstruk sederhana dengan sampel kecil, untuk mengetahui apakah setiap item mencerminkan konstruk yang diukur.

a. Subjek

20 sampel dari beberapa sekolah dasar yang menjadi sasaran awal penelitian.

b. Teknik Analisis

- 1) Korelasi item dengan skor total (*Corrected Item-Total Correlation*) untuk setiap dimensi.
- 2) Item dianggap valid jika memiliki nilai korelasi $> 0,30$.
- 3) Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS.

c. Langkah Analisis

- 1) Hitung korelasi antara skor masing-masing item dengan total skor dimensi.
- 2) Identifikasi item dengan korelasi di bawah ambang batas.
- 3) Hitung reliabilitas internal setiap dimensi menggunakan *Cronbach's Alpha* (nilai ideal $\geq 0,70$).

d. Pertimbangan Ukuran Sampel

Meskipun jumlah responden hanya 20 orang, teknik validitas konstruk sederhana ini dapat digunakan dalam tahap pengembangan awal instrumen untuk menyaring item yang secara kasar mampu menggambarkan konstruk sebelum pengujian skala besar dilakukan.

Model pengembangan yang kedua yaitu model pengembangan ADDIE untuk merancang dan mengembangkan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional. Model ADDIE adalah suatu kerangka kerja yang sistematis yang digunakan untuk merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program atau kegiatan pendidikan di sekolah agar berjalan efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan. Model ini terdiri dari lima tahap utama yang saling berkesinambungan: *Analyze* (Analisis), *Design* (Desain), *Development* (Pengembangan), *Implement* (Implementasi), dan *Evaluate* (Evaluasi). Setiap tahap bertujuan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran yang dikembangkan efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pada tahap ini, peneliti hanya mengambil tahap pengembangan, implementasi dan evaluasi saja. Berikut adalah tahap dalam model *ADDIE*:

1. *Development* (Pengembangan)

Tahap pengembangan berfokus pada pembuatan instrumen supervisi yang akan digunakan.

a. Penyusunan Kuesioner:

- 1) Menyusun pertanyaan atau pernyataan dalam skala Likert yang berkaitan dengan indikator-indikator kepemimpinan transformasional.

Instrumen yang telah dikembangkan kemudian divalidasi oleh ahli materi, ahli bahasa dan ahli digital menggunakan instrumen penilaian yang telah disiapkan oleh peneliti. Jika hasil validasi menunjukkan bahwa instrumen belum memenuhi kriteria cukup valid atau sangat valid, maka peneliti akan melakukan revisi berdasarkan saran dan masukan dari para ahli. Setelah instrumen mendapatkan penilaian cukup valid atau sangat valid, peneliti akan mengujicobakan instrumen tersebut pada kepala sekolah di SDN se-Kecamatan Sabbang untuk memperoleh respon pengguna melalui instrumen supervisi kepemimpinan transformasional.

- 2) *Pilot Testing*: Melakukan uji coba instrumen kepada kelompok kecil (beberapa kepala sekolah di sekolah lain) untuk memastikan praktikalitas instrumen. Uji coba ini penting untuk mengevaluasi apakah instrumen sudah mencakup semua aspek kepemimpinan transformasional yang ingin dinilai.

2. *Implement* (Implementasi)

Pada tahap implementasi, instrumen supervisi yang sudah dikembangkan diterapkan di lapangan untuk memantau dan mengevaluasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam konteks sekolah dasar.

a. Pelaksanaan Supervisi:

- 1) Kepala sekolah melaksanakan supervisi berdasarkan instrumen yang telah disusun. Ini bisa dilakukan melalui observasi langsung,

pengisian kuesioner, atau wawancara dengan guru dan kepala sekolah.

- 2) Mengumpulkan data dari berbagai sumber untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik tentang kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah.

- b. Pengumpulan Data: Mengumpulkan data secara sistematis dan menyeluruh, dengan memastikan data yang diperoleh dari observasi, kuesioner, dan wawancara akurat dan relevan.

3. *Evaluate* (Evaluasi)

Tahap terakhir ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas instrumen supervisi dan dampaknya terhadap kinerja guru.

- a. Evaluasi Efektivitas Instrumen:

- 1) Menilai apakah instrumen mampu menggambarkan dengan akurat praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
- 2) Menilai apakah instrumen membantu dalam mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dalam kepemimpinan dan mendukung perbaikan kinerja guru.

- b. Umpan Balik dari Pengguna: Mengumpulkan umpan balik dari kepala sekolah, guru, dan pengawas tentang bagaimana instrumen tersebut digunakan, dan apakah instrumen tersebut memberikan informasi yang berguna dan relevan untuk pengembangan kepemimpinan kepala sekolah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Berikut adalah penjelasan secara

terperinci mengenai setiap teknik pengumpulan data yang digunakan:

1. Observasi

Teknik observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan supervisi kepemimpinan transformasional berbasis digital di sekolah.

Observasi ini berfokus pada beberapa aspek penting, antara lain:

- a. Proses Supervisi: Mengamati bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi kepada guru menggunakan instrumen berbasis digital. Peneliti akan memperhatikan langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah dalam memonitor kinerja guru dan memberikan umpan balik berbasis data.
- b. Penggunaan Teknologi: Mengamati bagaimana teknologi digunakan dalam proses supervisi, seperti penggunaan aplikasi atau platform digital untuk mengevaluasi kinerja guru. Ini mencakup juga apakah guru dan kepala sekolah dapat dengan mudah mengakses dan menggunakan instrumen digital tersebut.
- c. Interaksi dalam Pembelajaran: Melihat sejauh mana instrumen berbasis digital meningkatkan interaksi antara kepala sekolah dan guru dalam konteks pengembangan kinerja. Observasi ini akan memberikan gambaran tentang efektivitas teknologi dalam mendukung proses evaluasi yang lebih terstruktur dan berbasis data.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan guru untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai pengalaman mereka dalam

menggunakan instrumen supervisi berbasis digital. Wawancara ini akan dilakukan secara semi-terstruktur, di mana peneliti memiliki daftar pertanyaan namun juga memungkinkan untuk menggali informasi lebih lanjut sesuai dengan respons peserta. Wawancara ini mencakup:

- a. Kepala Sekolah: Wawancara dengan kepala sekolah akan menanyakan bagaimana mereka memanfaatkan instrumen berbasis digital untuk melakukan supervisi kepemimpinan transformasional, serta dampak yang dirasakan terhadap kinerja guru dan pengembangan profesi guru. Kepala sekolah juga akan diminta untuk memberikan pandangannya mengenai efektivitas instrumen ini dalam mendukung tugas kepemimpinan mereka.
- b. Guru: Wawancara dengan guru akan berfokus pada pengalaman mereka dalam menerima supervisi berbasis digital. Peneliti akan menggali bagaimana instrumen ini mempengaruhi kinerja mereka, apakah mereka merasa lebih terbantu dengan adanya feedback yang berbasis data, serta sejauh mana mereka merasakan perubahan dalam kualitas pengajaran mereka setelah mendapatkan supervisi.

3. Angket

Angket digunakan untuk mengumpulkan data secara kuantitatif mengenai persepsi kepala sekolah dan guru terhadap instrumen supervisi berbasis digital. Angket ini akan mencakup sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan:

- a. Keberhasilan Instrumen: Mengukur sejauh mana instrumen berbasis digital membantu dalam evaluasi kinerja guru dan mendukung pengembangan profesi mereka.
 - b. Efektivitas Penggunaan Teknologi: Menilai efektivitas teknologi dalam pelaksanaan supervisi, termasuk apakah teknologi tersebut mudah digunakan, apakah data yang diperoleh relevan, dan apakah hasil dari evaluasi berbasis digital memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.
 - c. Kepuasan Pengguna: Mengukur tingkat kepuasan kepala sekolah dan guru terhadap penggunaan instrumen berbasis digital, apakah instrumen ini dapat meningkatkan transparansi, objektivitas, dan efisiensi dalam proses supervisi.
4. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan pelaksanaan supervisi berbasis digital, termasuk:

- a. Laporan Kinerja Guru: Mengumpulkan laporan terkait kinerja guru yang disusun berdasarkan hasil supervisi berbasis digital. Data ini akan memberikan gambaran mengenai sejauh mana instrumen tersebut mampu mengukur dan meningkatkan kinerja guru.
- b. Catatan Supervisi: Mengambil salinan catatan supervisi yang mencatat hasil evaluasi dan umpan balik yang diberikan kepada guru. Catatan ini mencakup data mengenai area-area yang perlu perbaikan dan penguatan dalam kinerja guru.

- c. Materi Pembelajaran dan Modul: Mengumpulkan materi pembelajaran dan modul yang digunakan dalam proses supervisi berbasis digital. Peneliti akan menganalisis apakah modul-modul ini relevan dengan kebutuhan pengembangan profesional guru dan apakah mereka dapat mendukung tujuan pembelajaran yang lebih luas.
- d. Dokumen Administratif: Mengumpulkan dokumen terkait kebijakan atau prosedur yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi di sekolah, termasuk petunjuk teknis penggunaan instrumen berbasis digital dalam evaluasi kinerja guru.

Menggabungkan teknik observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi, penelitian ini akan mendapatkan data yang komprehensif mengenai pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional berbasis digital dan dampaknya terhadap kinerja guru di sekolah dasar.

F. Definisi Operasional Variabel

Pengembangan adalah suatu penelitian yang menghasilkan produk berkualitas, yang mencakup kelayakan dan efektivitas penggunaannya, dengan mengintegrasikan berbagai produk menjadi satu kesatuan. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami ruang lingkup dan fokus penelitian ini, maka perlu dijelaskan secara operasional beberapa istilah penting yang terdapat dalam judul penelitian, yaitu: “Pengembangan Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang”. Adapun definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan adalah suatu proses penelitian yang bertujuan menghasilkan produk berupa instrumen yang berkualitas, baik dari segi isi maupun teknis penggunaannya. Produk yang dihasilkan diuji kelayakan dan efektivitasnya melalui proses validasi oleh ahli dan uji coba lapangan, serta disusun secara sistematis agar dapat digunakan secara praktis oleh kepala sekolah dalam kegiatan supervisi.
2. Instrumen supervisi adalah seperangkat alat ukur yang dirancang untuk membantu kepala sekolah dalam melakukan penilaian dan pembinaan terhadap kinerja guru. Instrumen ini disusun berdasarkan pendekatan kepemimpinan transformasional dan digunakan sebagai panduan dalam proses supervisi akademik.
3. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menitikberatkan pada kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing guru agar dapat berkembang secara profesional dan bekerja melampaui target yang diharapkan. Kepemimpinan ini mencakup dimensi seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.
4. Kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, terutama dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang relevan dan diukur menggunakan instrumen supervisi berbasis kepemimpinan transformasional.

5. Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang merupakan lokasi penelitian yang menjadi fokus dalam pengembangan dan implementasi instrumen. Penelitian ini melibatkan guru-guru sekolah dasar dan kepala sekolah sebagai subjek utama dalam proses validasi dan uji coba instrumen.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan untuk mengumpulkan data dari seluruh sumber data yang berfungsi untuk mendukung pengembangan produk. Pada penelitian pengembangan (*research and development*) menggunakan metode penelitian gabungan (*mix method*). Metode ini dikenal dengan metode gabungan antara penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian Kualitatif merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan, serta mengembangkan dan menguji teori.⁵⁵ Sedangkan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan pendekatan numerik atau angka untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian *mix method sequential exparatory* yaitu metode gabungan yang mengurutkan penggunaan jenis penelitian kualitatif diawal lalu diikuti oleh penelitian kuantitatif. Berikut ini teknik analisis data yang digunakan penulis:

1. Data Kualitaif

Data kualitatif digunakan untuk menjabarkan dan mendeskripsikan penggambaran produk yang digabungkan dengan analisis kualitatif pada hasil kevalidan dan kelayakan produk. Data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara,

⁵⁵ Sukirman, *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Pengantar* (Gowa: Penerbit Aksara Timur, 2021), 2

observasi, dan bahan lainnya.

2. Data kuantitatif

a. Uji Validasi Isi Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk menilai keberhasilan instrumen kinerja guru yang telah diterapkan dalam format digital. Berikut adalah rumus persentase yang digunakan untuk menganalisis data kuantitatif. Rumus data kuantitatif per item:

$$P = \frac{x}{xi} \times 100\%$$

Keterangan:

P: Persentase

x: skor yang diberikan responden pada suatu item

xi: Skor tertinggi (ideal) pada satu item

Kriteria penskoran kevalidan instrumen sangat valid dengan nilai 4, cukup valid dengan nilai 3, kurang valid 2 dan tidak valid 1.⁵⁶ Produk yang telah divalidasi masuk dalam kategori 0%-20% dan 21%-40% maka harus direvisi secara keseluruhan, jika produk masuk dalam kategori 41%-60% dan 61%-80% maka produk perlu direvisi tetapi tidak secara keseluruhan dan memungkinkan bisa untuk digunakan, dan jika masuk dalam kategori 81%-100% maka produk yang dikembangkan sudah layak untuk digunakan karena bernilai sangat valid.⁵⁷ Adapun tabel kriteria penskoran kevalidan instrument dan tabel kevalidan produk sebagai berikut:

⁵⁶ Kaltack I- E., A, D., Gurel, "A Review And Comparison Of Diagnostic Instruments To Identify Students' Misconceptions In Science. Eurasia," *Journal Of Mathematics, Science And Technology Education*, 11.15 (2015), 989–108.

⁵⁷ Kaltacki- E., A, D., Gurel, "Development And Application Of A Four - Tier Test To Asses Pre - Service Physics Teacher's Misconception About Geometrical Optics.," *Research In Science And Technological Ed Ucation*, 35.2 (2017), 238–60.

Tabel 3.1 Kriteria Penskoran Kevalidan Instrumen

Nilai	Kriteria
4	Sangat Valid
3	Cukup Valid
2	Kurang Valid
1	Tidak Baik

Sumber: Kaltacki- Gurel dkk., 2015

Tabel 3.2 Tingkat Kevalidan Produk

Nilai	Kriteria
0%-20%	Tidak Valid
21%-40%	Kurang Valid
41%-60%	Cukup
61%-80%	Valid
81%-100%	Sangat Valid

Sumber: Kaltacki- Gurel dkk., 2017

b. Uji Validitas dan Reabilitas

Data kuantitatif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan hasil validasi terkait instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. Validitas dan reliabilitas instrumen ini sangat penting untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat secara efektif mengukur aspek-aspek kepemimpinan transformasional yang memengaruhi kinerja guru. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menilai sejauh mana instrumen yang diterapkan dalam format digital dapat diandalkan dan relevan dalam mengukur dimensi kepemimpinan transformasional, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, rumus persentase berikut digunakan untuk menganalisis data kuantitatif pada setiap item instrumen supervisi.

Rumus Product Moment dari Karl Pearson digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi item

X : Skor item

Y : Skor total (tanpa item yang sedang diuji)

N : Jumlah responden

Interpretasi:

Jika nilai r_{xy} mendekati +1, maka item tersebut valid secara konstruk.

Umumnya, item dianggap valid jika nilai korelasi $\geq 0,3$ (bergantung pada konteks dan jumlah sampel).

Instrumen yang telah dinyatakan valid selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas.⁵⁸ Nilai *Alfa Cronbach* digunakan untuk mengukur konsistensi internal instrumen, yaitu sejauh mana item-item dalam instrumen yang digunakan saling berkorelasi dan mengukur hal yang sama. Interpretasi nilai-nilai tersebut memberikan panduan mengenai tingkat reliabilitas instrumen yang diuji. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa instrumen lebih konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksudkan.

⁵⁸ Nurfiyanti A., J. M. Putra, Y. Dan Hermita N., “Analisis Miskonsepsi Siswa Sd Kelas V Pada Konsep Sifat-Sifat Cahaya,” *Jnsi: Journal Of Natural Science And Integration*, 3.1 (2020), 77–86.

Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Alfa Cronbach:

Alfa Cronbach ≥ 0.9	Sangat Reliabel
Alfa Cronbach $0.8 > 0.9$	Baik
Alfa Cronbach $0.7 > 0.8$	Cukup baik.
Alfa Cronbach $0.6 > 0.7$	Cukup diterima, namun perlu perbaikan.
Alfa Cronbach < 0.6	Tidak reliabel, instrumen perlu direvisi.

Sumber: Tavakol, M., & Dennick, R. (2011)

c. Uji Praktikalitas

Mengubah penilaian kualitatif menjadi kuantitatif dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.5 Data Penilaian Praktikalitas

Kategori	Nilai
Baik	4
Cukup	3
Kurang	2
Sangat Kurang	1

Persentase data dari para ahli dan kepala sekolah dihitung dengan menggunakan teknik analisis data praktik dengan menggunakan rumus di bawah:

$$P = \frac{\Sigma}{N \times \text{bobot tertinggi}} \times 100 \%$$

Selain itu, tabel berikut mencakup hasil persentase:

Tabel 3.6 Kategori Penilaian Kepraktisan Suatu Produk⁵⁹

Presentase Penilaian	Kategori
25 – 43%	Tidak Praktis
44 – 62%	Cukup Praktis
63 – 80%	Praktis
82 – 100%	Sangat Praktis

Sumber: Yanto (2019)

⁵⁹ Doni Tri Putra Yanto. “Praktikalitas Media Pembelajaran Interaktif Pada Proses Pembelajaran Rangkaian Listrik”. INVOTEK: jurnal Inovasi Vokasional dan Teknologi, 19, No. 1 (2019): 79

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengembangan Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang

Penelitian ini menggabungkan dua model dalam proses pengembangan instrumen, yaitu model Rattray dan Jones serta sebagian tahapan dari model ADDIE. Model Rattray dan Jones digunakan untuk tahapan awal pengembangan, yaitu mencakup identifikasi konstruk, penyusunan kuesioner berdasarkan konstruk yang telah ditetapkan, serta pengujian validitas dan reliabilitas konstruk secara sederhana. Model ini membantu memastikan bahwa setiap item dalam instrumen benar-benar mewakili apa yang ingin diukur.

Penelitian ini juga menggunakan tiga tahapan dari model ADDIE, yaitu *Development*, *Implementation*, dan *Evaluation*. Pada tahap *Development*, kuesioner yang telah disusun diuji terlebih dahulu kepada validator atau para ahli untuk memastikan kesesuaian isi dan kejelasan setiap butir. Tahap *Implementation* dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian, yaitu kepala sekolah di Kecamatan Sabbang. Kemudian pada tahap *Evaluation*, hasil dari penyebaran kuesioner dianalisis untuk melihat apakah instrumen yang digunakan sudah layak dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Dengan menggabungkan kedua model ini, proses pengembangan instrumen menjadi lebih terarah, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan ini juga

memastikan bahwa instrumen tidak hanya tepat secara isi, tetapi juga sesuai digunakan dalam konteks penelitian di lapangan. Berikut adalah tahap pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sabbang.

a. Identifikasi Konstruk dan Tujuan Pengukuran

Pengembangan sebuah instrumen penelitian tidak dapat dilepaskan dari proses identifikasi konstruk dan penetapan tujuan pengukuran yang jelas. Langkah ini menjadi sangat penting karena konstruk yang terdefinisi dengan baik akan menghasilkan alat ukur yang lebih terarah dan bermakna. Dalam penelitian ini, yang berfokus pada supervisi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang, identifikasi konstruk menjadi dasar awal dalam merancang butir-butir instrumen yang valid dan relevan.

Pertama, kajian teori kepemimpinan transformasional menjadi fondasi utama. Kepemimpinan transformasional sendiri menitikberatkan pada kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai potensi maksimal, melalui empat dimensi utama: *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual). Dalam pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional, setiap dimensi ini perlu diintegrasikan ke dalam item instrumen agar mampu mengukur bagaimana kepemimpinan tersebut terealisasi dalam praktek supervisi terhadap guru-guru di sekolah dasar.

Kedua, kajian teori supervisi pendidikan juga sangat krusial. Supervisi pendidikan merupakan proses yang dirancang untuk membina, membimbing, dan mengawasi tenaga pendidik guna meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam konteks di Kecamatan Sabbang, supervisi yang dilakukan oleh kepemimpinan transformasional diharapkan dapat memberikan dampak positif langsung terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah dasar negeri. Oleh karena itu, instrumen yang dikembangkan harus mampu mengukur secara spesifik aspek-aspek supervisi yang dilakukan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi supervisi yang terkait dengan unsur kepemimpinan transformasional.

Ketiga, kajian terhadap instrumen yang sudah ada menjadi langkah penting dalam pengembangan instrumen baru. Melalui analisis instrumen yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan transformasional dan supervisi pendidikan, pengembang dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan instrumen tersebut. Hal ini memungkinkan adaptasi dan pengembangan item-item baru yang lebih sesuai dengan konteks lokal, seperti karakteristik guru dan kondisi sekolah dasar negeri di Kecamatan Sabbang. Kajian instrumen terdahulu juga memastikan bahwa instrumen yang dikembangkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara supervisi kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.

Secara khusus, pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang bertujuan untuk menciptakan alat ukur yang mampu

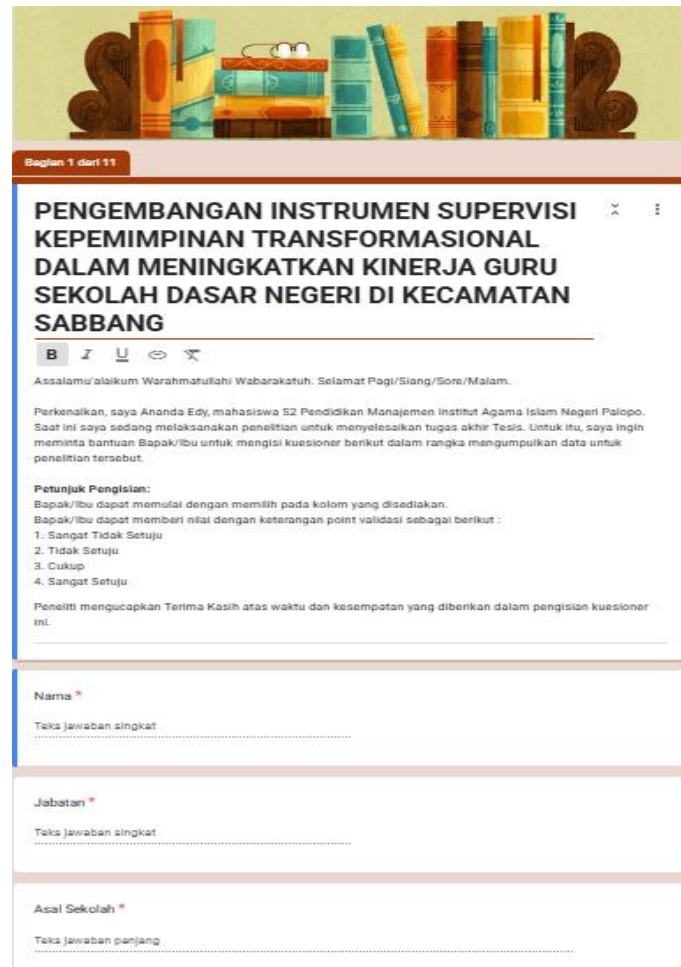
mendeteksi sejauh mana supervisi yang berbasis kepemimpinan transformasional dilaksanakan dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi performa guru. Instrumen ini tidak hanya mengukur frekuensi supervisi, tetapi juga kualitas supervisi yang meliputi aspek motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada guru. Dengan instrumen yang terukur dan terstruktur, diharapkan dapat diperoleh data empiris yang kuat sebagai dasar evaluasi dan pengembangan kapasitas kepemimpinan serta supervisi pendidikan di sekolah dasar.

b. Pengembangan Item (Kuesioner)

Setelah konstruk dan tujuan pengukuran diidentifikasi secara jelas, langkah selanjutnya dalam penyusunan instrumen adalah merancang butir-butir pernyataan atau item dalam bentuk kuesioner. Tahap ini merupakan bagian yang sangat penting dalam proses penyusunan instrumen, karena kualitas dan validitas data yang akan dikumpulkan sangat tergantung pada sejauh mana item-item tersebut mampu mewakili konstruk secara tepat, relevan, dan mudah dipahami oleh responden.

Pengembangan item dalam penelitian ini bertujuan untuk menyusun seperangkat alat ukur dalam bentuk kuesioner yang dapat menggambarkan secara menyeluruh bagaimana kepala sekolah melaksanakan supervisi berbasis kepemimpinan transformasional, serta cara pelaksanaan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Sabbang. Dalam hal ini, kepala sekolah menjadi responden utama, karena mereka adalah pihak yang melaksanakan langsung proses supervisi tersebut dan memiliki peran utama dalam menerapkan kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, setiap item disusun dengan memperhatikan kejelasan bahasa, kesesuaian dengan

tugas kepala sekolah, dapat diukur dengan jelas, dan mudah dipahami agar jawaban yang diberikan benar-benar mencerminkan kenyataan di lapangan. Berikut ini adalah kuesioner yang telah dikembangkan dan disusun dalam bentuk *Google Form*.



Bagian 1 dari 11

PENGEMBANGAN INSTRUMEN SUPERVISI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SABBANG

B *I* U  

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Perkenalkan, saya Ananda Edy, mahasiswa S2 Pendidikan Manajemen Institut Agama Islam Negeri Palopo. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir Tesis. Untuk itu, saya ingin meminta bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut dalam rangka mengumpulkan data untuk penelitian tersebut.

Petunjuk Pengisian:
 Bapak/Ibu dapat memulai dengan memilih pada kolom yang disediakan.
 Bapak/Ibu dapat memberi nilai dengan keterangan point validasi sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Cukup
4. Sangat Setuju

Peneliti mengucapkan Terima Kasih atas waktu dan kesempatan yang diberikan dalam pengisian kuesioner ini.

Nama *

Teks jawaban singkat

Jabatan *

Teks jawaban singkat

Asal Sekolah *

Teks jawaban panjang

Gambar 4.1 Tampilan awal kuesioner

Bagian 2 dari 11

Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai perubahan positif, melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan bersama atau organisasi. Pemimpin transformatif mendorong inovasi, perkembangan pribadi, dan keterlibatan emosional pengikut melalui visi yang jelas dan teladan yang kuat.

Indikator dalam Kepemimpinan Transformatif terdiri dari 4 yaitu: **Karakteristik Pemimpin Inspiratif, Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Individual dan Pengaruh Ideal**

Setelah bagian 2 Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 3 dari 11

Karakteristik Pemimpin Inspiratif

Deskripsi (opsional)

Kepala sekolah memiliki visi yang jelas untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah *

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Gambar 4.2 Item Kuesioner Kepemimpinan Transformatif

Bagian 7 dari 11

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, termasuk dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta mendidik, membimbing, dan menilai siswa sesuai dengan standar pendidikan. Kinerja guru mencerminkan kualitas dan efektivitas guru dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan

Indikator dalam Kinerja Guru terdiri dari 4 yaitu: **Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran, Evaluasi Pembelajaran dan Pengembangan Kompetensi Profesional**

Setelah bagian 7 Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 8 dari 11

Perencanaan Pembelajaran

Deskripsi (opsional)

Kepala sekolah memastikan bahwa guru menyusun RPP sesuai dengan tujuan pembelajaran dan kompetensi dasar dalam kurikulum yang berlaku *

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Gambar 4.3 Item Kuesioner Kepemimpinan Transformatif

Berdasarkan hasil kuesioner diatas dapat dilihat bahwa supervisi kepemimpinan transformasional kepala sekolah diukur melalui indikator karakteristik pemimpin inspiratif, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan pengaruh ideal. Sedangkan kinerja guru diukur melalui indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan kompetensi profesional. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh supervisi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah dasar. Dengan kata lain, penelitian ingin membuktikan apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif, penuh teladan, dan mendukung inovasi dapat benar-benar meningkatkan profesionalisme guru, baik dalam menyusun perencanaan, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi, maupun mengembangkan kompetensi.

2. Validitas Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang

a. Validitas Isi Instrumen Oleh Para Ahli

Validitas isi merupakan salah satu tahap penting dalam proses pengembangan instrumen, karena berperan memastikan bahwa setiap butir dalam kuesioner benar-benar mencerminkan aspek yang hendak diukur. Pada penelitian ini, validasi isi instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dilakukan dengan melibatkan tiga validator ahli dari UIN Palopo. Terdapat dua macam data yang diperoleh dari hasil validasi yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa hasil dari angket penilaian dengan skala *Likert* sedangkan data

kualitatif berupa penilaian atau saran dari para validator.

1) Validasi Materi

Penilaian oleh ahli validasi materi bertujuan untuk mengetahui kevalidan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dari segi materi. Ahli materi memberi penilaian pada instrumen yang telah divalidasi meliputi kejelasan, ketepatan isi, kevalidan isi dan ketepatan bahasa. Penilaian validasi materi ini dilakukan oleh dosen UIN Palopo yaitu Bapak Dr. Dodi Ilham Mustaring, M.Pd.I sebagai dosen validator. Berdasarkan dari hasil validasi pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional oleh ahli materi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Validasi Ahli Materi

No	Indikator	Skor
1	Kejelasan	12
2	Ketepatan Isi	7
3	Kevalidan Isi	8
4	Ketepatan Bahasa	7
Total Skor		34
Persentase		94%
Kategori		Sangat Valid

Sumber: Hasil validasi ahli materi

Berdasarkan hasil penilaian ahli materi terhadap pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional, maka dapat dihitung persentase kelayakan pengembangan instrumen sebagai berikut.

Diketahui:

$$\Sigma \text{ jumlah skor} = 34$$

$$N \text{ skor tertinggi} = 36$$

$$P = \frac{\Sigma}{N \times \text{bobot tertinggi}} \times 100 \%$$

$$P = \frac{34}{9 \times 4} \times 100 \%$$

$$P = \frac{34}{36} \times 100 \%$$

$$P = 94 \%$$

Hasil perhitungan persentase validasi pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional oleh ahli materi adalah 94%. Setelah di konversikan dengan acuan kriteria masuk kedalam kriteria “sangat valid”. Data kualitatif mengenai komentar yang diberi oleh ahli materi pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa produk pengembangan instrumen supervisi layak digunakan dalam penelitian tanpa revisi dan secara umum sudah sangat valid dari segi ahli materi.

2) Validasi Bahasa

Penilaian oleh ahli validasi bahasa bertujuan untuk mengetahui kevalidan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dari segi bahasa. Ahli bahasa memberi penilaian pada instrumen yang telah divalidasi meliputi penggunaan bahasa, penggunaan kata/kalimat dan teknik penulisan. Penilaian validasi bahasa ini dilakukan oleh dosen UIN Palopo yaitu IAIN Palopo Ibu Dr. Mirnawati, S.Pd.,M.Pd sebagai dosen validator. Berdasarkan dari hasil validasi pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional oleh ahli bahasa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Validasi Ahli Bahasa

No	Indikator	Skor
1	Penggunaan Bahasa	15
2	Penggunaan Kata/Kalimat	11
3	Teknik Penulisan	11
Total Skor		37
Persentase		93%
Kategori		Sangat Valid

Sumber: Hasil validasi ahli bahasa

Berdasarkan hasil penilaian ahli bahasa terhadap pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional, maka dapat dihitung persentase kelayakan pengembangan instrumen sebagai berikut.

Diketahui:

$$\Sigma \text{ jumlah skor} = 37$$

$$N \text{ skor tertinggi} = 40$$

$$P = \frac{\Sigma}{N \times \text{bobot tertinggi}} \times 100 \%$$

$$P = \frac{37}{10 \times 4} \times 100 \%$$

$$P = \frac{37}{40} \times 100 \%$$

$$P = 93 \%$$

Hasil perhitungan persentase validasi pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional oleh ahli bahasa adalah 93%. Setelah di konversikan dengan acuan kriteria masuk kedalam kriteria “sangat valid”. Data kualitatif mengenai komentar yang diberi oleh ahli materi pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa produk pengembangan instrumen supervisi layak digunakan

dalam penelitian tanpa revisi dan secara umum sudah sangat valid dari segi ahli bahasa.

3) Validasi Digital

Penilaian oleh ahli validasi digital bertujuan untuk mengetahui kevalidan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dari segitiga media digital. Ahli digital memberi penilaian pada instrumen yang telah divalidasi meliputi keterjangkauan teknologi, teknis, keamanan dan stabilitas, desain interaktif, fungsionalitas serta keamanan dan aksesibilitas. Penilaian validasi digital ini dilakukan oleh dosen UIN Palopo yaitu Ibu Aishiyah Saputri Laswi, S.Kom.,M.Kom sebagai dosen validator. Berdasarkan dari hasil validasi pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional oleh ahli digital dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Validasi Ahli Digital

No	Indikator	Skor
1	Keterjangkauan Teknologi	12
2	Teknis	8
3	Keamanan dan Stabilitas	8
4	Desain Interaktif	6
5	Fungsionalitas	8
6	Keamanan dan Aksesibilitas	4
Total Skor		46
Persentase		96%
Kategori		Sangat Valid

Sumber: Hasil validasi ahli digital

Berdasarkan hasil penilaian ahli digital terhadap pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional, maka dapat dihitung persentase kelayakan pengembangan instrumen sebagai berikut.

Diketahui:

$$\Sigma \text{ jumlah skor} = 46$$

$$N \text{ skor tertinggi} = 48$$

$$P = \frac{\Sigma}{N \times \text{bobot tertinggi}} \times 100 \%$$

$$P = \frac{46}{12 \times 4} \times 100 \%$$

$$P = \frac{46}{48} \times 100 \%$$

$$P = 96 \%$$

Hasil perhitungan persentase validasi pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional oleh ahli materi adalah 96%. Setelah di konversikan dengan acuan kriteria masuk kedalam kriteria “sangat valid”. Data kualitatif mengenai komentar yang diberi oleh ahli digital pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa pengembangan instrumen supervisi layak digunakan dalam penelitian tanpa revisi dan secara umum sudah sangat valid dari segi ahli digital.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformasional

Setelah melalui proses validasi isi oleh tiga orang validator ahli dari UIN Palopo, tahap selanjutnya dalam pengembangan instrumen ini adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap butir-butir yang telah disusun. Pengujian dilakukan dengan menggunakan sampel kecil yang terdiri dari 20 responden, yang merupakan kepala sekolah dari beberapa Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan

Sabbang. Tahap ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap item dalam instrumen benar-benar mencerminkan konstruk supervisi kepemimpinan transformasional dan apakah instrumen secara keseluruhan memiliki konsistensi internal yang baik.

1. Uji Validitas Konstruk Sederhana

Uji validitas konstruk sederhana dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi item-total, khususnya *Corrected Item-Total Correlation*, untuk mengetahui sejauh mana setiap item memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan skor total dari keseluruhan butir dalam konstruk yang sama. Teknik ini membantu mengidentifikasi apakah setiap item benar-benar mengukur aspek yang sama dengan konstruk utamanya. Untuk menguji validitas konstruk dari setiap indikator dalam instrumen, dilakukan analisis *Corrected Item-Total Correlation* antara skor masing-masing indikator dengan total skor keseluruhan instrumen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap indikator mewakili konstruk yang diukur secara keseluruhan. Berikut adalah hasil analisis *Item-Total Statistics* pada level indikator dapat dilihat pada tabel 4.5:

Tabel 4.5 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	ScaleVariance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach'sAlpha if Item Deleted
Karakteristik Pemimpin Inspiratif	136.2000	27.747	.500	.846
Stimulasi Intelektual	136.5000	25.737	.486	.835
Pertimbangan Individual	136.9000	15.989	.826	.791
Pengaruh Ideal	136.3000	25.589	.636	.828
Perencanaan Pembelajaran	136.6500	22.239	.858	.795
Pelaksanaan Pembelajaran	136.7000	20.537	.686	.806
Evaluasi Pembelajaran	136.7000	23.063	.512	.829
Pengembangan Kompetensi Profesional	137.1000	20.621	.580	.825

Sumber: Hasil Item-Total Statistics SPSS

Berdasarkan hasil uji konstruk sederhana melalui analisis *Corrected Item-Total Correlation* terhadap setiap indikator dalam instrumen, diperoleh bahwa seluruh indikator memiliki nilai korelasi di atas 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki validitas konstruk yang memadai, karena mampu mencerminkan hubungan yang cukup kuat terhadap total skor instrumen secara keseluruhan.

Indikator dengan kontribusi paling kuat terhadap konstruk adalah Perencanaan Pembelajaran ($r = 0,858$) dan Pertimbangan Individual ($r = 0,826$), yang berarti keduanya sangat representatif terhadap keseluruhan konstruk yang

diukur. Sementara itu, indikator dengan korelasi terendah, yaitu Stimulasi Intelektual ($r = 0,486$) dan Karakteristik Pemimpin Inspiratif ($r = 0,500$), tetap berada dalam batas yang dapat diterima, namun dapat dipertimbangkan untuk ditinjau atau diperkuat dalam pengembangan instrumen selanjutnya.

Tabel 4.6 Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	8

Sumber: Hasil reliability statistics SPSS

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,841 untuk 8 item yang diuji. Nilai ini berada dalam kategori sangat baik, karena telah melebihi ambang batas minimum 0,70 yang menunjukkan konsistensi internal yang kuat antar item dalam instrumen. Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,841, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi, artinya item-item dalam instrumen tersebut konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Oleh karena itu, instrumen layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

3. Praktikalitas Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang

a. Uji Praktikalitas

1) Analisis Praktikalitas Para Ahli

Berikut adalah hasil aktual dari kuesiner pengembangan yang diberikan kepada ketiga para ahli validasi instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Coba Praktikalitas oleh Para Ahli		
No	Indikator	Skor
1	Ahli Materi	34
2	Ahli Bahasa	37
3	Ahli Digital	46
Total Skor		117
Persentase		94%
Kategori		Sangat Praktis

Sumber: Hasil praktikalitas para ahli

Hasil penilaian dari ketiga para ahli terhadap pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sabbang maka dapat dihitung persentase kelayakan pengembangan instrumen supervisi sebagai berikut.

Diketahui:

$$\Sigma \text{ jumlah skor} = 117$$

$$N \text{ skor tertinggi} = 124$$

$$P = \frac{\Sigma}{N \times \text{bobot tertinggi}} \times 100 \%$$

$$P = \frac{117}{31 \times 4} \times 100 \%$$

$$P = \frac{117}{124} \times 100 \%$$

$$P = 94 \%$$

Berdasarkan hasil penilaian dari semua aspek yang dicantumkan dalam angket praktikalitas para ahli memperoleh jumlah skor presentase mencapai 94%

dengan kategori “sangat praktis”. Dengan hasil penilaian para ahli yang sangat bagus, maka tidak adanya revisi lanjutan terhadap pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sabbang.

2) Analisis Praktikalitas oleh Responden

Berikut adalah hasil uji coba produk terhadap kepala sekolah yang ada di Kecamatan Sabbang menggunakan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam bentuk *Google Form*. Uji coba dilakukan untuk mengetahui reaksi kepala terhadap instrumen supervisi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Coba Produk

No	Indikator	Skor Rata-Rata
1	Karakteristik Pemimpin Inspiratif	20
2	Stimulasi Intelektual	20
3	Kemudahan memahami	19
4	Pertimbangan Individual	20
5	Pengaruh Ideal	20
6	Perencanaan Pembelajaran	19
7	Pelaksanaan Pembelajaran	19
8	Evaluasi Pembelajaran	19
Total Skor		156
Persentase		98%
Kategogi		Sangat Praktis

Sumber: Uji Coba Produk

Hasil penilaian dari uji coba produk terhadap pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sabbang maka dapat dihitung persentase kelayakan pengembangan instrumen supervisi sebagai berikut.

Diketahui:

$$\Sigma \text{ skor rata-rata} = 156$$

$$\Sigma \text{ skor maksimal} = 160$$

$$\text{Persentase (\%)} = \frac{\Sigma \text{ skor rata-rata}}{\Sigma \text{ skor maksimal}} \times 100$$

$$\text{Persentase (\%)} = \frac{156}{40 \times 4} \times 100$$

$$\text{Persentase (\%)} = \frac{156}{160} \times 100$$

$$\text{Persentase (\%)} = 98 \%$$

Hasil uji coba yang dilakukan menggunakan produk pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dengan *Google Form* memperoleh persentase yaitu 98% yang diuji cobakan kepada kepala sekolah SD di Kecamatan Sabbang berjumlah 20 orang serta dikonversikan dengan acuan kriteria masuk kedalam kriteria “sangat praktis” untuk uji coba produk.

B. Pembahasan

Pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional merupakan langkah penting dalam memberikan alat ukur yang komprehensif untuk kepala sekolah dalam melakukan supervisi secara efektif. Instrumen yang dikembangkan perlu menyesuaikan dengan konteks sekolah dasar yang unik, mengingat karakteristik guru SD yang membutuhkan pendekatan berbeda dibanding jenjang pendidikan lain. Kepemimpinan transformasional yang menitikberatkan pada pemberdayaan guru sebagai agen perubahan menjadi sangat relevan dalam era pendidikan yang semakin dinamis.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional yang dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sabbang berhasil menghasilkan alat ukur yang relevan dan kontekstual. Kepala sekolah sebagai supervisor utama memegang peranan sentral dalam meningkatkan kinerja guru melalui pelaksanaan supervisi yang sistematis dan terarah. Instrumen ini dikembangkan berdasarkan dimensi kepemimpinan transformasional yang didasarkan pada teori Bass & Avolio meliputi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Perbedaan instrumen yang selama ini digunakan oleh kepala sekolah di sekolah dasar se-Kecamatan Sabbang dengan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti terletak pada beberapa aspek penting. Instrumen supervisi yang selama ini digunakan oleh kepala sekolah umumnya masih bersifat umum, administratif, dan lebih menekankan pada aspek kepatuhan guru terhadap standar kerja atau aturan yang berlaku. Instrumen tersebut cenderung fokus pada pemenuhan administrasi pembelajaran, kehadiran, serta keterlaksanaan proses belajar mengajar tanpa menggali secara mendalam dimensi kepemimpinan transformasional.

Sementara itu, instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini bersifat lebih komprehensif, kontekstual, dan transformatif. Instrumen baru tidak hanya menilai aspek administratif, tetapi juga memfokuskan pada empat dimensi utama kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dengan demikian, instrumen ini lebih menitikberatkan pada pemberdayaan guru sebagai agen perubahan, mendorong kreativitas, meningkatkan motivasi, serta memperhatikan kebutuhan

individu guru dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

Era pendidikan yang semakin dinamis dalam pengembangan instrumen ini menjadi sangat penting karena kepala sekolah dituntut untuk tidak hanya menjalankan fungsi administratif, melainkan juga menjadi agen perubahan yang memotivasi dan mendukung guru agar mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan temuan dari Shafique et al. (2023) yang menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan melalui supervisi yang berbasis pada pengembangan guru.⁶⁰ Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan ini perlu diprioritaskan dalam lingkungan pendidikan untuk mendorong perbaikan berkelanjutan.

Validitas instrumen merupakan aspek fundamental yang menentukan kualitas sebuah alat ukur, termasuk dalam konteks supervisi kepemimpinan transformasional. Instrumen yang valid memastikan bahwa seluruh item yang terkandung benar-benar mampu mengukur konstruk yang dimaksud, dalam hal ini dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Validasi instrumen dilakukan secara komprehensif oleh tiga ahli dari UIN Palopo yang menilai aspek validitas materi, bahasa dan digital mengukur sejauh mana isi item mewakili konstruk kepemimpinan transformasional dan supervisi pendidikan, mengukur kejelasan dan kemudahan pemahaman item oleh responden serta menguji aspek teknis penggunaan *Google Form* seperti kemudahan akses,

⁶⁰Shafique, M., Khan, S., & Ali, R. "Transformational leadership and teacher performance: A study in educational institutions," *International Journal of Educational Management*, 37(4), (2023), 589-603. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2022-0456>

kestabilan platform, dan keamanan data. Skor validitas materi mencapai 94% menunjukkan bahwa item instrumen sudah tepat, relevan, dan cukup komprehensif dalam menggambarkan dimensi supervisi berbasis kepemimpinan transformasional. Skor validitas bahasa 93% menunjukkan penggunaan bahasa yang komunikatif, mudah dimengerti, dan bebas dari ambiguitas, yang penting untuk memperoleh respons yang valid. Skor validitas digital mencapai 96%, menandakan media pengumpulan data digital ini sangat memadai untuk digunakan dalam konteks penelitian.

Validitas multi-dimensi seperti ini sangat penting untuk memastikan instrumen tidak hanya valid secara teori, tetapi juga praktis dalam konteks lapangan. Keberhasilan validasi pada aspek materi, bahasa, dan digital ini menegaskan instrumen siap digunakan untuk mengukur supervisi kepemimpinan transformasional secara tepat dan efisien. Validasi yang menyeluruh perlu menjadi bagian integral dalam pengembangan instrumen penelitian di bidang pendidikan.

Penelitian Putra et al. (2022) yang mengembangkan instrumen supervisi untuk sekolah dasar menemukan bahwa validitas isi yang tinggi sangat menentukan keberhasilan instrumen dalam memberikan hasil supervisi yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.⁶¹ Validitas instrumen yang tinggi ini menunjukkan bahwa instrumen telah memenuhi standar kualitas yang direkomendasikan oleh para ahli dan telah mampu merepresentasikan seluruh aspek kepemimpinan transformasional yang menjadi fokus utama supervisi. Dengan demikian, kepala sekolah dapat

⁶¹ Putra, A. H., & Sari, M. "Reliabilitas instrumen supervisi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(3), 2022, 301-315.

mengandalkan instrumen ini untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik supervisi mereka serta mengambil langkah-langkah perbaikan yang efektif.

Uji validitas dan reliabilitas merupakan tahap akhir yang sangat menentukan keberhasilan sebuah instrumen supervisi dalam diaplikasikan secara luas. Dalam penelitian yang dilakukan di Kecamatan Sabbang, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor, dengan nilai korelasi tertinggi berada pada indikator perencanaan pembelajaran dan pertimbangan individual terhadap guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua aspek tersebut sangat penting dan dirasakan langsung oleh guru dalam proses supervisi.

Nilai reliabilitas yang diperoleh dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,841 menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai alpha di atas 0,8 menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan yang sangat baik untuk digunakan dalam penelitian maupun praktik supervisi di lapangan. Oleh karena itu, instrumen ini layak dijadikan alat ukur yang konsisten dan terpercaya dalam mendukung peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional.

Tingkat reliabilitas yang tinggi ini juga menandakan bahwa instrumen mampu menghasilkan skor yang stabil dan konsisten meskipun dilakukan pengukuran berulang kali dalam kondisi yang serupa. Dengan demikian, kepala sekolah dapat mengandalkan instrumen ini sebagai alat evaluasi yang objektif untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja

guru.

Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Wibowo dan Sari (2022) yang menyatakan bahwa instrumen supervisi yang reliabel akan mendukung kepala sekolah dalam memberikan umpan balik yang konstruktif dan tepat sasaran, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja guru.⁶² Selain itu, hasil ini juga memiliki implikasi positif terhadap proses pengambilan keputusan dalam pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Kepala sekolah dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pendampingan yang lebih spesifik berdasarkan hasil supervisi, sehingga program peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan secara terarah dan berdampak.

Hasil uji praktikalitas terhadap instrumen supervisi kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa instrumen yang dikembangkan berada pada kategori "sangat praktis" berdasarkan penilaian dari para ahli dan kepala sekolah sebagai responden lapangan. Penilaian oleh tiga ahli yang terdiri atas ahli materi, bahasa, dan digital memberikan skor sebesar 117 dari total skor maksimal 124, atau setara dengan persentase 94%. Ini mengindikasikan bahwa dari sisi keilmuan, kebahasaan, serta aspek digitalisasi, instrumen telah memenuhi standar kelayakan dan tidak memerlukan revisi lebih lanjut. Sementara itu, uji coba instrumen kepada 20 kepala sekolah di Kecamatan Sabbang menghasilkan skor sebesar 156 dari 160, atau setara 98%, yang juga dikategorikan sebagai "sangat praktis". Tingginya skor ini menunjukkan bahwa para kepala sekolah merasa instrumen mudah digunakan,

⁶² Wibowo, A., & Sari, D. K. "Pengembangan instrumen supervisi akademik yang reliabel untuk peningkatan kinerja guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(3), 2022, 250-262.

dipahami, dan sesuai dengan konteks supervisi nyata di sekolah dasar. Temuan ini memperkuat bahwa instrumen supervisi yang berbasis pada pendekatan kepemimpinan transformasional tidak hanya valid secara konsep, tetapi juga aplikatif di lapangan. Dengan kata lain, instrumen ini mampu menjembatani antara teori kepemimpinan transformasional dan praktik supervisi yang efektif, yang pada akhirnya dapat berkontribusi langsung dalam peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah dasar terutama sekolah dasar di Kecamatan Sabbang.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya dalam hal penguatan peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya instrumen supervisi yang valid dan reliabel serta praktis, proses supervisi dapat berjalan lebih terstruktur, terukur, dan berorientasi pada pengembangan profesional guru yang berkelanjutan.

Kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pemberdayaan dan inovasi merupakan kunci keberhasilan sekolah dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi informasi.⁶³ Instrumen supervisi yang dikembangkan di Kecamatan Sabbang ini sesuai dengan paradigma tersebut, karena mampu mengakomodasi aspek-aspek kepemimpinan yang bersifat membangun kapasitas dan motivasi guru.

Selanjutnya, instrumen ini juga dapat dijadikan sebagai alat evaluasi dalam program pengembangan kepala sekolah dan guru. Dengan hasil supervisi yang

⁶³ Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. "Seven strong claims about successful school leadership revisited". *School Leadership & Management*, 40(1), 2020, 5-22.

terukur, pihak sekolah maupun dinas pendidikan dapat melakukan perbaikan kebijakan dan intervensi yang tepat sasaran.

Selain aspek teknis, penggunaan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional juga memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis guru. Santoso dan Prasetyo (2023) menunjukkan bahwa guru yang merasa diperhatikan secara individual dan mendapat dukungan dari kepala sekolah cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga pengajar.⁶⁴ Dengan demikian, pengembangan dan validasi instrumen supervisi ini bukan hanya sekedar pengukuran semata, tetapi juga sebagai upaya strategis dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif bagi pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia secara holistik.

Secara keseluruhan, pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional yang valid dan reliabel merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas supervisi dan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sabbang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari, dkk (2025) “Pengembangan Instrumen Kepemimpinan Transformasional Sekolah Dasar Jombang 03 Kota Tangerang Selatan” Studi ini mengembangkan dan menguji instrumen supervisi transformasional untuk kepala sekolah SD menggunakan kuesioner Likert (24 item mencakup dimensi Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized

⁶⁴ Santoso, R., & Prasetyo, W. “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Guru”. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(3), 2023, 200-213.

Consideration). Uji validitas internal (Cronbach's alpha 0,997) menunjukkan instrumen sangat reliabel, dan statistik deskriptif memperlihatkan persepsi positif terhadap semua dimensi kepemimpinan tersebut. Instrumen ini efektif untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.⁶⁵ Instrumen ini mampu mencerminkan aspek-aspek kunci kepemimpinan transformasional serta sesuai dengan konteks dan kebutuhan lokal, sehingga dapat digunakan secara efektif oleh kepala sekolah. Validitas instrumen yang diperoleh dari para ahli menjamin relevansi dan ketepatan instrumen, sementara reliabilitas tinggi memastikan konsistensi pengukuran. Implikasi praktisnya adalah instrumen ini dapat dijadikan alat bantu dalam merancang dan melaksanakan supervisi yang sistematis, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran di sekolah dasar.

⁶⁵ Wulansari, D. K., Efendi, Y., Inayati, D. N., Hapsari, R. F., & Hidayat, R. (2025). Pengembangan Instrumen Kepemimpinan Transformasional Sekolah Dasar Jombang 03 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 5(2), 579–587. <https://doi.org/10.53299/jppi.v5i2.1321>

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sabbang.

1. Hasil Pengembangan Instrumen

Pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sabbang berhasil menghasilkan alat ukur yang komprehensif dan kontekstual. Instrumen ini disesuaikan dengan karakteristik sekolah dasar dan menitikberatkan pada pemberdayaan guru sebagai agen perubahan untuk meningkatkan kinerja secara efektif.

2. Hasil Uji Validitas

Uji validitas isi instrumen yang dilakukan oleh para ahli menunjukkan hasil yang sangat baik dengan skor validitas materi sebesar 94%, validitas bahasa 93%, dan validitas digital 96%. Hal ini menegaskan bahwa instrumen tersebut relevan, jelas, mudah dipahami serta digunakan dalam konteks supervisi kepemimpinan transformasional di lapangan. Pengujian validitas dan reliabilitas oleh kepala sekolah menunjukkan bahwa seluruh indikator instrumen memiliki korelasi signifikan dengan total skor, dengan koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebesar 0,841. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi

internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian maupun praktik supervisi dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Hasil Uji Praktikalitas

Uji praktikalitas yang melibatkan para ahli dan kepala sekolah tergolong sangat praktis dan layak digunakan dalam konteks supervisi pendidikan di sekolah dasar. Penilaian dari ahli materi, bahasa, dan digital menghasilkan skor 94%, sementara hasil uji coba oleh kepala sekolah mencapai 98%, keduanya masuk dalam kategori "sangat praktis". Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen tidak hanya valid secara teoritis, tetapi juga mudah dipahami, relevan dengan kebutuhan lapangan, dan efektif dalam mendukung pelaksanaan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, instrumen ini siap diimplementasikan tanpa memerlukan revisi lanjutan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti pendidikan, disarankan untuk melanjutkan pengembangan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional dengan melakukan uji efektivitas guna mengetahui dampak nyata penggunaan instrumen tersebut terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran. Selain itu, penelitian lanjutan dapat memperluas cakupannya ke jenjang pendidikan lain serta mengkaji integrasi instrumen ini dengan teknologi digital untuk mendukung supervisi yang lebih inovatif dan adaptif.

2. Bagi kepala sekolah sebagai supervisor utama, diharapkan dapat mengadopsi dan memanfaatkan instrumen supervisi kepemimpinan transformasional ini secara optimal. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, kepala sekolah dapat melaksanakan supervisi yang lebih sistematis, objektif, dan berkelanjutan sehingga mampu memberdayakan guru secara efektif dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran di sekolah.
3. Bagi guru, diharapkan terbuka dan aktif berpartisipasi dalam proses supervisi menggunakan instrumen ini sebagai sarana pengembangan profesional. Melalui keterlibatan dalam supervisi yang berfokus pada pemberdayaan dan inovasi, guru dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kualitas pengajaran secara berkelanjutan demi mencapai prestasi yang lebih baik di kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzoraiki, M., Ahmad, A., Ateeq, A., Naji, G., AlMaamari, Q., & Beshr, B. (2023). "Impact of Teachers' Commitment to the Relationship between Transformational Leadership and Sustainable Teaching Performance". *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su15054620>.
- Anwar, W. F., Mahmudah, S., & Widara, Y. (2024). "Model Supervisi Transformasional Model Supervisi Transformasional untuk Mendorong Inovasi Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al Ikhlas Kabupaten Cirebon". *Invention: Journal Research and Education Studies*, 13-26.
- Arikunto, S. (2019). *Dasar-Dasar Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asterina, D., & Sukoco, S. (2019). *Kinerja Guru: Pendekatan Kepemimpinan*. Magama.
- Aswan, (2017). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Grafindo
- Birru, M., Muqdamien, et al. (2021). "Tahap definisi dalam Four-D model pada penelitian research & development (R&D) alat peraga edukasi ular tangga untuk meningkatkan pengetahuan sains dan matematika anak usia 5-6 tahun." *Intersections*, 6(1), 27. <https://doi.org/10.47200/intersections.v6i1.589>
- Branch, R. M. (2020). *Instructional Design: The ADDIE Approach*. Springer Nature.
- Bunteng, L. (2022). "Factors Affecting Organizational Performance: A Study on Four Factors: Motivation, Ability, Roles, and Organizational Support". *Journal Of Social Sciences And Humanites*. <https://doi.org/10.56943/jssh.v1i4.147>.
- Dadi, Permadi & Arifin, Daeng. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah*. PT Sarana Pancak Arya Nusa.
- Darling-Hammond, L. (2020). *The Right to Learn: A Blueprint for Creating Schools that Work*. Wiley.
- DivakaraNaikK, S. (2018). "TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL (TPA): ENCOURAGE PROFESSIONAL LEARNING AND GROWTH". *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 4, 330-333.
- Duan, S., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). "Exploring the impact of digital work on work-life balance and job performance: a technology affordance

- perspective". *Inf. Technol. People*, 36, 2009-2029.
<https://doi.org/10.1108/itp-01-2021-0013>.
- Eliyana, A., Ma'arif, S. (2019). "Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance". *European Research on Management and Business Economics*.
<https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2019.05.001>.
- Espinosa, M., Reomero, J., Deguito, P., Lugatiman, R., & Bantilan, J. (2023). "Performance Appraisal of Teachers in Public Secondary Schools: A Systematic Review". *International Journal of Research and Scientific Innovation*. <https://doi.org/10.51244/ijrsi.2023.1011030>.
- Fadlin & Musoli. (2024). "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 Gamping". *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, vol. 2.
- Fatirul St., A. N., & Walujo, D. A. S. (2021). *Metode penelitian pengembangan bidang pembelajaran* (Edisi Khusus Mahasiswa Pendidikan dan Pendidik).
- Ferozi, S., & Chang, Y. (2021). "Transformational Leadership and Its Impact on Employee Performance: Focus on Public Employees in Afghanistan". *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 17(63), 49–68.
<https://doi.org/10.24193/tras.63E.3>
- Fullan, M. (2017). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. 2018. *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Boston: Pearson.
- Handinata, Ikhsan Akbar., Mesiono & Hadijaya, Yusuf. (2024). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAS AT-Taufiqqurahman Labuhanbatu Utara". *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol.7, no.2
- Hariyati, N., Karwanto, K., Khamidi, A., & Rifqi, A. (2022). "Pengembangan instrumen supervisi akademik dalam penerapan pembelajaran berdiferensiasi". *Jurnal Inovasi Hasil Pengabdian Masyarakat (JIPEMAS)*, 5(1), 33-44.
- Hutagaol, A., Wijaya, C., & Neliwati, N. (2023). "Teacher Performance Management in the Integrated Islamic Elementary School Qur'an Kisaran". *EDUTEC: Journal of Education And Technology*.
<https://doi.org/10.29062/edu.v7i1.636>.

- Indira, E., Hermanto, A., & Pramono, S. (2020). "Improvement of Teacher Competence in the Industrial Revolution Era 4.0". 350-352. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200620.068>.
- Kaltack, I. E., A., & Gurel, D. (2015). "A review and comparison of diagnostic instruments to identify students' misconceptions in science". *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 11(15), 989–108.
- Kaltack, I. E., A., & Gurel, D. (2017). "Development and application of a four-tier test to assess pre-service physics teachers' misconceptions about geometrical optics". *Research in Science and Technological Education*, 35(2), 238–260.
- Kaso, Nurdin., Aswar, Nurul., Firman & Ilham, Dodi. (2019). "The Relationship between Principal Leadership and Teacher Performance with Student Characteristics Based on Local Culture in Senior High Schools". *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, vol.7, no.1, 88
- Khasanah, Uswatun. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Madjid, Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mardapi, D. (2018). *Teknik penyusunan instrumen tes dan nontes*. Mitra Cendekia Perss.
- Muqdamien, M., et al. (2021). "Pengembangan e-modul pembelajaran perkembangan sosial aud berbasis karakter menggunakan software Flipbook Maker". *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 10(2), 7. <https://doi.org/10.24252/ip>.
- Musoli. (2021). "Peran kepemimpinan perempuan, motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan". *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, vol 6, no 1.
- Nahdi, D., & Cahyaningsih, U. (2019). "Keterampilan Guru SD Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0". *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*.
- Ngafifurrohman. (2023). "Kompetensi Guru dalam Menghadapi Revolusi Industry 4.0". *Jurnal Kependidikan*.
- Novianty, Djafri. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Deepublish.

- Nurfiyanti, A., Putra, J. M., & N., H. (2020). "Analisis miskonsepsi siswa SD kelas V pada konsep sifat-sifat cahaya". *JNsi: Journal of Natural Science and Integration*, 3(1), 77–86.
- Okolie, U., & Kawedo, O. (2019). "Factors Influencing Employees' Performance at Workplace. An Integrated Perspective". *Journal of Economics and Business Research*, 1, 7-36.
- Pandey, J. (2019). "Factors affecting job performance: an integrative review of literature". *Management Research Review*.
- Papadopoulou, K. (2020). "COMPARATIVE REVIEW OF PERFORMANCE MEASUREMENT METHODS EFFECTIVENESS". *Economics and Management*.
- Rahmawati, Kartika Dinda Dwi & Karwanto. (2021). "Peran Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru". *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, vol. 9, no.1, 128
- Rumana, M. Z., Puspaningtyas, A., & Hariyoko, Y. (2024). Evaluasi kebutuhan wira wiri Suroboyo sebagai transportasi publik Kota Surabaya". *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(04), 154–187.
- S, Robbins & T, Judge. (2015). *Perilaku Organisasi. 16th ed.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sahlberg, P. (2020). "Finnish Lessons 3.0: What Can the World Learn from Educational Change in Finland?" *Teachers College Press*.
- Salmilah, & Hisbullah. (2024). "Optimalisasi pembelajaran Kurikulum Merdeka di madrasah melalui pemanfaatan media digital". *Jurnal Pengabdian Literasi Digital Indonesia*, 3(2), 80–88.
- Saputro, B. D. (2021). *Best practices penelitian pengembangan (Research & Development) bidang pengembangan*. Academia Publication.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. 2015. *Supervision: A Redefinition*. New York: McGraw-Hill.
- Shaleh, Mahadin. (2018) *Kepemimpinan dan Organisasi*, Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.
- Sriyanto, S. (2022). "PENGEMBANGAN INSTRUMEN SUPERVISI BERBASIS STEM UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN SEKOLAH DASAR". *Jurnal Riset Pendidikan Indonesia*, 2(8), 1196-1207.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sukirman. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Pengantar*. Gowa: Penerbit Aksara Timur.
- Sungsang, J., Israhadi, E., & Redi, A. (2023). "Legal Protection For Teachers In Implementing Student Disciplinary Assignments". *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i05.837>.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryani, S. (2020). "Pengembangan Instrumen Supervisi Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah". *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 14(2), 45-56.
- Sutresna, W., & Wijayanti, W. (2020). "RELATIONSHIP BETWEEN PRINCIPAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TEACHER PERFORMANCE: A META ANALYSIS". *European Journal of Education Studies*, 7.
- Tono, S., Yusran, S., & Sahlan, S. (2022). "The Effect of Principal Leadership and Teacher Performance on the Quality of Education at Junior High School". *Journal of Language Education and Educational Technology (JLEET)*.
- Triyono, Urip. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, Dan Informal)*. Yogyakarta: Deepublish
- Wong, H. K., & Wong, R. T. (2021). "The First Days of School: How to Be an Effective Teacher". *Harry K. Wong Publications*.
- Wulansari, D., Widodo, J., & Rahayu, S. (2025). "Pengembangan Instrumen Kepemimpinan Transformasional Sekolah Dasar Jombang 03 Kota Tangerang Selatan". *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia*, 6(1), 45–55. <https://jurnal.bimaberilmu.com/index.php/jppi/article/view/1321>

L
A
M
P
I
R
A
N

Lampiran I Surat Permohonan Izin Meneliti



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
PASCASARJANA**

Kampus 1, Jl. Agatis Kel. Balandi Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan Pos 91914
Email: pascasarjana@uinpalopo.ac.id Web: pascasarjana.uinpalopo.ac.id

Nomor : B- 0348/In.19/Ps/PP.00.9/05/2025 Palopo, 14 Mei 2025
Lamp. : 1 (Satu) Exp. Proposal
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Kantor DPMPTSP Luwu Utara
di-
Tempat

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa, sebagai berikut:

Nama : Ananda Edy
Tempat/Tanggal Lahir : Sabbang, 29 April 2000
NIM : 2305020023
Semester : IV (Empat)
Tahun Akademik : 2024/2025
Alamat : Dsn. Passapa, Ds. Tulak Tallu Kec. Sabbang, Kab. Lutra
HP : 085 283 343 734
Lokasi Penelitian : UPT SD Negeri Se-Kecamatan Sabbang
Alamat Lokasi Penelitian : Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara

akan melaksanakan penelitian ilmiah dalam rangka penulisan Tesis Program Magister (S-2) dengan judul penelitian: "Pengembangan Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformatif dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang."

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dimohon kiranya dapat diizinkan melakukan penelitian guna kelancaran pengumpulan data penelitian tersebut.

Demikian disampaikan untuk diketahui, atas perhatian dan kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Wa'alaikum Salam Wr. Wb.



Prof. Dr. Muhaemin, M.A.
NIP. 1990203 200501 1 006

Lampiran II Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)
 Jl. Simpursiang Nomor.27 Masamba, Telp : (0473) 21000 Fax : (0473) 21000 Kode Pos : 92966
 Email : dpmptsp@luwuutarakab.go.id Website : http://dpmptsp.luwuutarakab.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 Nomor : 0166/SKP/DPMPTSP/V/2025

Membaca : Permohonan Surat Keterangan Penelitian an. Ananda Edy beserta lampirannya.
 Menimbang : Rekomendasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara 070/154/V/Bakesbangpol/2025 tanggal 23 Mei 2025
 Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara;
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
 4. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
 6. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 11 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan, Non Perizinan dan Penanaman Modal Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :
 Nama : Ananda Edy
 Nomor Telepon : 085283343734
 Alamat : Dsn. Passapa, Desa Tulak Talilu, Kec. Sabbang, Kab. Luwu Utara
 Sekolah / Instansi : Universitas Islam Negeri Palopo
 Judul Penelitian : Pengembangan Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformatif dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sabbang
 Lokasi Penelitian : UPT SD Negeri Se-Kecamatan Sabbang Kab. Luwu Utara

Dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Surat Keterangan Penelitian ini mulai berlaku pada tanggal 27 Mei 2025 s/d 31 Juli 2025.
 2. Mematuhi semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
 3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan/atau ketentuan berlaku.

Diterbitkan di : Masamba
 Pada Tanggal : 23 Mei 2025

An. BUPATI LUWU UTARA
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU



Disetujui secara elektronik oleh:
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu Luwu Utara
 Ir. Alauddin Sukri, M.Si
 24/05/2025 08:40:31

Ir. Alauddin Sukri, M.Si
 NIP : 196512311997031060



Disampaikan kepada :
 1. Lembar Pertama yang bersangkutan;
 2. Lembar Kedua Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik
 yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (BSE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

Lampiran III Lembar Validasi Ahli Materi

**LEMBAR VALIDASI
AHLI MATERI**

A. Identitas Validator
 Nama : Dr. Dedi Ilham Mustaring, M.Pd
 Pekerjaan : Dikmas
 Unit Kerja : IAIN PALOPO
 Tanggal Pengisian : 8 Mei 2025

B. Petunjuk Pengisian
 1. Bapak dapat memulai dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang disediakan.
 2. Bapak dapat memberi nilai dengan keterangan point validasi sebagai berikut:
 1. Tidak Valid
 2. Kurang Valid
 3. Cukup Valid
 4. Sangat Valid
 3. Jika terdapat saran perbaikan komentar, maka diharapkan Bapak menuliskan pada kolom saran perbaikan dan komentar yang disediakan.

C. Aspek Penilaian

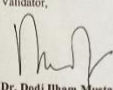
Aspek	Indikator	Skala Penilaian				Komentar
		1	2	3	4	
Kejelasan	Kejelasan judul instrumen supervisi				✓	
	Kejelasan butir pernyataan				✓	
	Kejelasan petunjuk pengisian kuesioner				✓	
Ketepatan isi	Pernyataan berkaitan dengan tujuan penelitian				✓	
	Pernyataan sesuai dengan aspek yang ingin dicapai			✓		

Kevalidan isi	Pernyataan mengungkapkan informasi yang benar				✓	
	Pernyataan berisi satu gagasan yang lengkap				✓	
Ketepatan bahasa	Bahasa yang digunakan mudah dipahami				✓	
	Penulisan sesuai dengan EYD.			✓		

D. Komentar Umum dan Saran

E. Kesimpulan
 Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan, instrumen penelitian ini dinyatakan :
 1. Layak digunakan dalam penelitian tanpa revisi.
 2. Layak digunakan dalam penelitian setelah revisi.
 3. Tidak layak digunakan dalam penelitian.

Mohon diberikan tanda (x) pada nomor yang sesuai dengan kesimpulan Bapak.

Palopo, 8 Mei 2025
 Validator,

Dr. Dedi Ilham Mustaring, S.Ud., M.Pd
 NIP. 198510032018011001

Lampiran IV Lembar Validasi Ahli Bahasa

**LEMBAR VALIDASI
AHLI BAHASA**

A. Identitas Validator

Nama : Dr. Mirnawati, S.Pd., M.Pd
Pekerjaan : Dosen
Unit Kerja : IAIN PALOPO
Tanggal Pengisian : 14 Mei 2016

B. Petunjuk Pengisian

1. Ibu dapat memulai dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang disediakan.
2. Ibu dapat memberi nilai dengan keterangan point validasi sebagai berikut:
 1. Tidak Valid
 2. Kurang Valid
 3. Cukup Valid
 4. Sangat Valid
3. Jika terdapat saran perbaikan komentar, maka diharapkan ibu menuliskan pada kolom saran perbaikan dan komentar yang disediakan.

C. Aspek Penilaian

Aspek	Indikator	Skala Penilaian				Komentar
		1	2	3	4	
Penggunaan Bahasa	Menggunakan bahasa komunikatif dan struktur kalimat yang sederhana				✓	
	Bahasa yang digunakan mudah dipahami				✓	
	Bahasa yang jelas			✓		
	Bahasa yang baik dan benar				✓	

Penggunaan kata/kalimat	Kata-kata yang digunakan bersifat sederhana			✓		
	Penggunaan kata mudah untuk dimengerti oleh pembaca				✓	
	Kalimat-kalimat disusun dengan cara yang mudah dipahami				✓	
Teknik Penulisan	Penggunaan tanda baca yang tepat			✓		
	Tulisan dapat dibaca				✓	
	Penulisan sesuai dengan EYD				✓	

D. Komentar Umum dan Saran

.....

E. Kesimpulan

Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan, instrumen penelitian ini dinyatakan :

1. Layak digunakan dalam penelitian tanpa revisi.
2. Layak digunakan dalam penelitian setelah revisi.
3. Tidak layak digunakan dalam penelitian.

Mohon diberikan tanda (x) pada nomor yang sesuai dengan kesimpulan ibu.

Palopo, 14 Mei 2016

Validator,


Dr. Mirnawati, S.Pd., M.Pd
NIP. 198504032023212042

Lampiran V Lembar Validasi Ahli Desain

**INSTRUMEN VALIDASI
PRODUK PENGEMBANGAN**

Nama Peneliti : Ananda Edy
Judul Penelitian : Pengembangan Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformatifional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Subbang

Pengembangan Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformatifional merupakan proses sistematis dalam merancang, menguji, dan menerapkan alat supervisi yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur praktik kepemimpinan transformatifional kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Instrumen ini dikembangkan dengan mempertimbangkan aspek validitas, reliabilitas, dan keterpakaian, agar dapat digunakan secara efektif untuk mengevaluasi sejauh mana kepala sekolah mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Tujuan akhir dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan peran kepemimpinan kepala sekolah yang berfokus pada transformasi budaya kerja dan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah dasar.

A. Identitas Validator
Nama : Abhiyah Sapatri Lawi
Pekerjaan : Dosen
Unit Kerja : IAIN PALOPO
Tanggal Pengisian : 14 Mei 2023

B. Petunjuk Pengisian
1. Ibu dapat memulai dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang disediakan.
2. Ibu dapat memberi nilai dengan keterangan point validasi sebagai berikut :
1. Tidak Valid
2. Kurang Valid
3. Cukup Valid
4. Sangat Valid

		Laporan hasil supervisi dapat dihasilkan dengan jelas dan mudah di pahami			✓
6	Keamanan dan Aksesibilitas	Data supervisi aman dan terenkripsi			✓

D. Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan, instrumen penelitian ini dinyatakan :
 1. Layak digunakan dalam penelitian tanpa revisi.
 2. Layak digunakan dalam penelitian setelah revisi.
 3. Tidak layak digunakan dalam penelitian.

Mohon diberikan tanda (x) pada nomor yang sesuai dengan kesimpulan itu.

Jika Bapak/Ibu merasa bahwa ada penilaian yang perlu dikembangkan mohon tuliskan pada kolom yang tersedia di bawah ini.

Uraian pembagian perbandingan nilai indikator, satu inch lebar 1 page

Palopo, 14 Mei 2023
Validator,
Abhiyah Sapatri Lawi, S.Kom., M.Kom.,
NIP. 198808262020122011

C. Aspek Penilaian
Instrumen Validasi Ahli Digital

NO	Indikator	Item Pernyataan	Skor			
			1	2	3	4
1	Keterjangkauan Teknologi	Instrumen dapat diakses di berbagai perangkat (PC, tablet, smartphone).				✓
		Instrumen dapat digunakan oleh pengguna dengan baik (misalnya, font yang mudah dibaca).				✓
		Kecepatan loading dan respon sistem optimal				✓
2	Teknis	Platform digunakan tanpa kendala teknis				✓
		Kecepatan loading dan system optimal				✓
3	Keamanan dan Stabilitas	Data yang dikumpulkan dari pengguna terjamin keamanannya.				✓
		Instrumen dapat berfungsi tanpa mengalami gangguan teknis yang berarti.				✓
4	Desain Interaktif	Desain tampilan mudah dipahami dan tidak membingungkan pengguna.				✓
		Tampilan menarik dan tidak mengganggu kenyamanan pengguna.				✓
5	Fungsionalitas	Instrumen supervise mudah digunakan oleh kepala sekolah, asesor, guru dan siswa				✓

Lampiran VI QR Code Kuesioner Penelitian

Lampiran VII Data Kuesioner Penelitian

Kepemimpinan Transformatif (X)																								
No	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	P16	P17	P18	P19	P20	Total
1	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	18
6	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

Kinerja Guru (Y)																									
No	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20	Total	
1	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	4	4	4	18	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18
4	4	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	17
5	4	3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	3	17	4	3	4	4	4	19
6	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	4	3	4	4	4	4	19	4	4	3	3	3	17	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
10	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19
13	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	17
14	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	4	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	4	19
16	4	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16
17	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	4	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	4	18
20	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

Lampiran VIII Dokumentasi Kepala Sekolah Se-Kecamatan Sabbang



(Kepala Sekolah UPT SDN 024 Lena)



(Kepala Sekolah UPT SDN 023 Pararra)



(Kepala Sekolah UPT SDN 022 Monto)



(Kepala Sekolah UPT SDN 021 Pongo)



(Kepala Sekolah UPT SDN 018 Salulimbong)



(Kepala Sekolah UPT SDN 026 Salupaku)



(Kepala Sekolah UPT SDN 020 Pombuntang)



(Kepala Sekolah UPT SDN 019 Sabbang)

RIWAYAT HIDUP



Ananda Edy, lahir pada tanggal 29 April 2000 di Sabbang, Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan, yang merupakan anak ketiga dari ayah bernama Edi Suyitno dan ibu bernama Nurliatian. Menempuh pendidikan jenjang awal di SDN 021 Monto pada tahun 2012, setelah lulus dilanjutkan kembali jenjang sekolah menengah pertama di SMPN 3 Sabbang pada tahun 2015, setelah lulus dilanjutkan kembali kejenjang sekolah menengah akhir di SMAN 3 Luwu Utara pada tahun kelulusan 2018. Setelah lulus kemudian menyelesaikan pendidikan S1 di keperguruan tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo pada program studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) pada tahun 2023. Sekarang peneliti melanjutkan pendidikan S2 di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Pada akhir studinya menulis tesis dengan judul “Pengembangan Instrumen Supervisi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sabbang”. Penulis berharap ilmu yang didapatkan bagi nusa dan bangsa hingga akhri kelat.

Contak Person Penulis:

Email: anandaedy29@gmail.com