

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. SMA IT Sirajul Huda

1) Profil Sekolah

Tabel 4. 1 Profil SMA IT Sirajul Huda

Nama Sekolah	SMA IT Sirajul Huda
NPSN	70006194
Alamat Sekolah	Jl. Raya Takisung RT . 07 Bukit Sabat Matah, Karang Taruna, Kecamatan Pelaihari.
No. Telpn	5122021484
Email	operatorsmaitsirda@gmail.com
Nama Kepala Sekolah	Rahmatullah, S.Pd
Status	Swasta
Akreditasi	B
Titik Statistik Sekolah	114.7519
Tahun Didirikan	2020
Tahun Beroperasi	2020
No. SK	503 / 14.2-7/DPMPSTSP/XII/2020
Status Tanah	Milik Yayasan
Luas Tanah	80.000 meter persegi
Jumlah Murid	280
Jumlah Murid Laki Laki	143
Jumlah Murid Perempuan	137
Jumlah Rombel	9 Rombel

2) Karakteristik Sekolah

SMA IT Sirajul Huda adalah sebuah sekolah menengah atas di bawah Yayasan Bunyan Syadid. Yayasan ini merupakan badan hukum resmi yang

menaungi ekosistem pendidikan Islam Terpadu di wilayah Pelaihari, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan. Yayasan ini bertindak sebagai payung utama bagi perkembangan Pondok Pesantren Sirajul Huda, yang di dalamnya mengintegrasikan unit pendidikan formal yaitu SMPS IT dan SMA IT Sirajul Huda Pelaihari. Di bawah kepemimpinan KH. Abdurrahman Husein, seorang tokoh ulama sekaligus guru lokal yang aktif dalam kepengurusan organisasi Islam serta tim seleksi keagamaan daerah yayasan ini terus berkomitmen membangun generasi yang berkarakter.

Guna mendukung proses belajar yang optimal, yayasan ini mengelola lahan luas sekitar 8 hektare di kawasan perbukitan yang asri dan tenang. Letak geografis yang jauh dari kebisingan perkotaan ini sengaja dirancang agar para santri dan murid dapat belajar dengan penuh fokus serta memiliki kedekatan dengan alam. Di lingkungan ini, diterapkan konsep pendidikan pesantren modern berbasis Islam Terpadu. Sistem tersebut secara seimbang mengolaborasikan kurikulum keagamaan seperti tahfizh Al-Qur'an, pendalaman kitab bimbingan, dan pembentukan adab dengan kurikulum nasional demi mencetak lulusan yang berkarakter religi, mandiri, dan siap melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi.

Berdasarkan analisis ketenagaan di tingkat satuan pendidikan, SMA IT Sirajul Huda saat ini dipimpin oleh Bapak Rahmatullah. Beliau merupakan lulusan program Magister (S2) dari Universitas Bina Banua Banjarmasin. Merujuk pada data Rapor Pendidikan tahun 2025 yang dirilis oleh Kemendikdasmen, performa kepemimpinan beliau berada pada capaian Baik yang memenuhi seluruh dimensi kompetensi utama, mulai dari aspek kepribadian, manajerial, kewirausahaan,

supervisi, hingga sosial. Kompetensi kepemimpinan ini didukung penuh oleh staf pengajar yang seluruhnya (100%) berpendidikan tinggi Sarjana (S1), hingga dua orang guru yang telah menyelesaikan studi Magister (S2) sesuai dengan bidang yang diampuannya.

Meskipun kualifikasi formal guru sudah terpenuhi dengan baik, data Rapor Berbagai observasi dalam ranah pendidikan menyingkapkan bahwa standar kompetensi esensial bagi para pengajar, yang merangkum aspek pedagogis, personal, sosial, dan profesional, belum dapat dicapai secara optimal oleh semua individu dalam profesi keguruan. Kendati demikian, dari total 32 guru yang bertugas di SMA IT Sirajul Huda, sebanyak 24 di antaranya telah resmi memiliki sertifikasi pendidik (bersertifikat profesional). Angka ini menunjukkan potensi besar bagi sekolah untuk terus mengoptimalkan proses pembelajaran melalui program pelatihan dan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan di masa depan.

Aspek keunggulan lain yang melengkapi profil satuan pendidikan ini adalah heterogenitas latar belakang wilayah para murid. SMA IT Sirajul Huda tidak hanya menjadi pilihan bagi masyarakat di dalam Kabupaten Tanah Laut atau lingkup Provinsi Kalimantan Selatan saja, melainkan telah meluas hingga menarik minat santri dari luar provinsi. Keberagaman geografis ini mencerminkan tingginya kepercayaan publik serta daya tarik sistem pendidikan pesantren yang diterapkan. Murid telah meraih beragam pencapaian, baik dalam ranah akademik maupun non-akademik, pada jenjang kabupaten hingga provinsi. Semua tersaji lengkap pada dokumen sekolah.

3) Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

Visi SMA IT Sirajul Huda yaitu “Terwujudnya Insan Terampil, Intelektual, Kompetitif, dan Berakhlakul Karimah.” Yang kemudian dijabarkan menjadi Misi sebagai berikut:

- (a) Menyelenggarakan program *Boarding School* dengan mewujudkan iklim pembelajaran yang produktif, di mana target kurikulum tercapai secara tuntas (*efektif*) melalui pengelolaan kelas yang cerdas dan tangkas (*efisien*).
- (b) Menjalankan karakter keagamaan dalam kehidupan sehari-hari berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist.
- (c) Melahirkan insan yang terampil dalam memahami *kutubut turast* (memahami kitab kuning).
- (d) Menumbuhkan intelektual, semangat, berprestasi dan mengembangkan minat bakat murid.

Adapun Tujuan SMA IT Sirajul Huda adalah membina, membimbing dan membentuk murid agar memiliki kepribadian yang islami, berpengetahuan luas, berkarakter, beriman, bertaqwa, menunjukkan integritas moral yang tinggi, memiliki wawasan luas, kompeten, berdaya cipta, mampu berdiri sendiri, dan akuntabel. Dalam hal ini akan dijelaskan lebih rinci pada keterangan dibawah ini :

1) Tujuan Jangka Pendek (1 Tahun)

- a) Rekrutmen murid baru untuk tahun ajaran 2025/2026 akan dilaksanakan melalui proses seleksi ketat yang berpedoman pada petunjuk teknis resmi dari Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.
- b) Pembentukan murid baru dengan karakter unggul akan diwujudkan

melalui Masa Pengenalan Lingkungan Sekolah (MPLS), yang mengintegrasikan beragam materi ajar adaptif sesuai dengan kebutuhan belajar murid.

- c) Penerapan pembelajaran yang kontekstual akan didasarkan pada prinsip "Pembelajaran Mendalam" serta data komprehensif mengenai kesiapan, minat, gaya belajar, dan hasil asesmen awal setiap murid.
- d) Murid akan dibekali dengan kemampuan baca-tulis Al-Qur'an yang mahir melalui program tahfiz reguler yang terintegrasi sebagai bagian dari kegiatan ekstrakurikuler.
- e) Pengembangan berbagai model asesmen yang memberikan kesempatan kepada murid untuk melakukan perbaikan dan peningkatan terhadap capaian pembelajaran mereka.
- f) Penyiapan murid agar mampu bersaing dalam berbagai tingkat kompetisi melalui program pembinaan terencana, sistematis, dan berkelanjutan untuk Olimpiade Sains Nasional (OSN), Olimpiade Olahraga Murid Nasional (O2SN), Festival dan Lomba Seni Murid Nasional (FLS2N), serta beragam kegiatan ekstrakurikuler.
- g) Peningkatan kompetensi murid dalam bidang penelitian melalui penulisan karya ilmiah, yang difasilitasi oleh bimbingan teknis intensif, sebagai bagian dari upaya menginternalisasi budaya meneliti yang berbasis pada mata pelajaran.

2) Tujuan Jangka Menengah (3 Tahun)

- a) Mengembangkan murid yang berbudaya melalui inisiatif pengembangan

Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang memiliki sifat multidisipliner dan terintegrasi.

- b) Mengukuhkan karakter religius pada murid, dengan tetap menjunjung tinggi keberagaman nilai-nilai agama dalam konteks pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
 - c) Mewujudkan iklim kompetisi yang sehat, di mana penghormatan dan penghargaan terhadap perbedaan menjadi landasan utama, sekaligus mencerminkan semangat patriotisme.
 - d) Menciptakan pengelolaan pembelajaran yang efektif melalui pengoptimalan penerapan refleksi sebagai sebuah kebiasaan atau budaya yang melekat.
 - e) Peningkatan prestasi murid dalam beragam kompetisi, baik di bidang akademik maupun non-akademik.
 - f) Tercapainya peningkatan efisiensi dan kualitas pengelolaan sekolah, yang didasarkan pada siklus program dan mekanisme umpan balik yang terstruktur.
 - g) Membangun kemitraan strategis dengan institusi pendidikan unggul (sekolah dan perguruan tinggi) serta dunia kerja, yang berfungsi sebagai sarana untuk menumbuhkan semangat kolaborasi dan pertukaran praktik terbaik.
- 3) Tujuan Jangka Panjang (5 Tahun)
- a) Mewujudkan individu terdidik yang tidak hanya senantiasa menimba ilmu seumur hidup, tetapi juga menunjukkan kepribadian yang selaras dengan

nilai-nilai Profil Pelajar Pancasila.

- b) Pembentukan alumni yang tidak hanya mendalam pemahaman keagamaannya sesuai keyakinan agama, tetapi juga menjadi kiblat prestasi dan keluhuran budaya. Melalui penguatan fondasi ilmu agama yang dipadukan dengan penguasaan iptek, lembaga ini berkomitmen melahirkan murid yang menginternalisasi seluruh dimensi Profil Pelajar Pancasila.

b. SMA Islam Nurul Muhibbin

1) Profil Sekolah

Tabel 4.2 Profil SMA Islam Nurul Muhibbin

Nama Sekolah	SMA Islam Nurul Muhibbin
NPSN	70038056
Alamat Sekolah	Jl. Air Terjun Bajuin RT. 6 RW. 3RT 6RW 3, Ketapang, Kecamatan Bajuin.
No. Telpn	82149769799
Email	sma.inurulmuhibbin@gmail.com
Nama Kepala Sekolah	Ahmad Jayadi, M.Si.
Status Sekolah	Swasta
Status Akreditasi	A
Titik Statistik Sekolah	114.8058
Tahun Didirikan	2022
Tahun Beroperasi	2022
No. SK	503/14.2-2/DPMPSTSP/XII/2022
Status Tanah	Milik Yayasan
Luas Tanah	1600 meter persegi
Jumlah Murid	214
Jumlah Murid Laki Laki	108
Jumlah Murid Perempuan	106
Jumlah Rombel	6 Rombel

2) Karakteristik Sekolah

Pondok Pesantren Nurul Muhibbin di Kabupaten Tanah Laut didirikan sebagai respons strategis untuk mengakomodasi tingginya antusiasme serta ekspektasi spiritual masyarakat dan jemaah pengajian. Aktivitas dakwah dan syiar Islam yang awalnya berpusat pada majelis taklim asuhan ulama karismatik Guru H. Usfia Rusdi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Untuk menghasilkan angkatan baru yang dibekali dengan pemahaman agama yang komprehensif, di samping keahlian yang proporsional dalam ranah ilmu pengetahuan umum, yayasan kemudian mengintegrasikan pendidikan nonformal tersebut dengan mendirikan satuan pendidikan formal terpadu. Salah satunya adalah SMA Islam Nurul Muhibbin pada tahun 2022. Pada fase awal perkembangannya tahun 2020, pondok pesantren ini menerapkan kebijakan pembebasan biaya pendidikan atau gratis bagi seluruh santri, sebuah langkah inklusi sosial yang memicu lonjakan kuantitas murid secara signifikan.

Dalam tata kelola kelembagaannya SMA Islam Nurul Muhibbin dipimpin oleh Bapak Akhmad Jayadi, M.Si.. Beliau adalah seorang birokrat profesional yang merupakan mantan Camat Bajuin. Meskipun latar belakang karier beliau tidak berakar langsung dari dunia pendidikan formal, namun kompetensi manajemen dan kecakapan komunikasi publik yang dimilikinya menjadi modal manajerial yang kokoh. Kepemimpinan beliau terbukti efektif dalam membangun stabilitas lingkungan belajar dan penegakan regulasi sekolah dengan diperolehnya nilai akreditasi A pada tahun 2024. Efektivitas manajemen ini didukung oleh kondisi ketenagaan yang bagus yaitu 20 orang guru yang bertugas di sekolah ini, sebanyak

16 orang di antaranya telah memiliki sertifikasi pendidik dan resmi berstatus sebagai honorer provinsi. Melalui pemenuhan kualifikasi dan legalitas tersebut, tingkat kesejahteraan guru di SMA Islam Nurul Muhibbin dinilai sudah cukup terpenuhi dan memadai untuk mendukung kinerja profesional mereka.

Sebagai satuan pendidikan yang telah mengantongi status terakreditasi A, SMA Islam Nurul Muhibbin secara konsisten berkomitmen memaksimalkan potensi murid di luar ruang kelas. Komitmen ini dibuktikan dengan banyaknya prestasi yang berhasil ditorehkan oleh para murid, baik dalam rumpun perlombaan akademik maupun non-akademik. Pihak sekolah memfasilitasi penuh dan dukungan bagi murid untuk berpartisipasi dalam berbagai ajang kompetisi, baik yang diselenggarakan oleh kementerian, dinas pendidikan terkait, maupun lembaga-lembaga eksternal yang kredibel.

Berdasarkan data objektif Rapor Pendidikan Tahun 2025 yang dirilis oleh Kemendikdasmen, performa tata kelola sekolah ini berhasil membawa satuan pendidikan meraih capaian baik pada Indeks Karakter Murid (skor 60,45) dan capaian sedang ada dimensi Iklim Keamanan Satuan Pendidikan (skor 61,11). Indikator-indikator tersebut menempatkan SMA Islam Nurul Muhibbin pada peringkat atas (1–20%) secara nasional dalam hal pembentukan moralitas, disiplin, dan mitigasi risiko lingkungan murid.

3) Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

(a) Visi Sekolah

SMA Islam Nurul Muhibbin memiliki Visi: “Mewujudkan SMA Islam Nurul Muhibbin Tanah Laut Sebagai Lembaga Pendidikan Yang Berkualitas, Unggul, Dan Berkarakter Islami Dalam Mencerdaskan Generasi Bangsa ”

(b) Misi Sekolah

Untuk mencapai visi yang sudah ditetapkan maka dijabarkan misi sebagai berikut:

- (1) Melaksanakan pembinaan karakter, keimanan dan budi pekerti
- (2) Penyelenggaraan aktivitas pembelajaran yang inovatif serta menciptakan lingkungan yang kondusif memerlukan dukungan infrastruktur dan fasilitas yang mencukupi.
- (3) Mengimplementasikan inisiatif pengembangan dan dukungan yang disesuaikan dengan preferensi serta potensi intrinsik murid.
- (4) Menyelenggarakan tata kelola kelembagaan yang rapi, terbuka, serta dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh pemangku kepentingan.
- (5) Menumbuhkan rasa memiliki dan kepedulian yang mendalam di kalangan warga sekolah terhadap kelestarian alam. Langkah nyata ini diwujudkan dengan aktif membentengi lingkungan dari polusi, menekan potensi kerusakan ekosistem, serta menjaga keasrian flora dan fauna yang hidup di sekitar kita.
- (6) Menjalin hubungan pengembangan kolaborasi yang erat antara komunitas warga dan institusi pendidikan, yang senantiasa didasari oleh keharmonisan, prinsip demokrasi, serta pola pikir yang positif. berlandaskan nilai-nilai Islami;

(c) Tujuan Sekolah

Tujuan Utama:

- (1) Menjadikan SMA Islam Nurul Muhibbin sebagai ekosistem pendidikan yang diakui dan dihormati di Tanah Laut maupun di tingkat nasional.
- (2) Menghasilkan lulusan yang cerdas secara holistik dari aspek akademik, tetapi budi pekerti Islami yang mendalam, berakhlak terpuji, dan siap mengambil bagian dari masyarakat dengan perkembangan zaman yang semakin menantang.

Tujuan Khusus:

- (1) Meningkatkan kualitas proses pembelajaran secara berkelanjutan.
- (2) Mengimplementasikan pedoman akademik yang relevan dengan aturan dan kebijakan pemerintah dan berorientasi pada pengembangan potensi murid.
- (3) Menciptakan ekosistem pembelajaran yang mendukung tumbuh kembang murid, kondusif, menyenangkan, dan inspiratif.
- (4) Membangun reputasi sekolah sebagai pusat pengembangan potensi murid dalam berbagai bidang.

c. SMA Global Bina Aswaja

1) Profil Sekolah

Tabel 4.3 Profil SMA Global Bina Aswaja

Nama Sekolah	SMA Global Bina Aswaja
NPSN	70051043
Alamat Sekolah	Jl. Raya Takisung Matah Bakunci, Karang Taruna, Kecamatan Pelaihari.
Nomor Telpn	082149769799
Email	smaglobalbinaaswaja.ynh@gmail.com
Nama Kepala Sekolah	Ahmad Habibie, S.Pd
Status Sekolah	Swasta
Status Akreditasi Sekolah	B

Nama Sekolah	SMA Global Bina Aswaja
No. Statistik Sekolah	114.7423
Tahun Didirikan	2023
Tahun Beroperasi	2023
No. SK	503/14.2-3/DPMTPTSP/VIII/2024
Status Tanah	Milik Yayasan
Luas Tanah	1064 meter persegi
Jumlah Murid	63
Jumlah Murid Laki Laki	21
Jumlah Murid Perempuan	42
Jumlah Rombel	5 Kelas

2) Karakteristik Sekolah

SMA Global Bina Aswaja merupakan satuan pendidikan menengah swasta yang berada di bawah naungan Yayasan Noor Hasyim Bina Aswaja dan merupakan sekolah berbasis pesantren di Kabupaten Tanah Laut. Sekolah ini didirikan pada tahun 2023 sebagai bentuk komitmen yayasan dalam menyediakan pendidikan yang berkualitas, religius, dan berkarakter bagi masyarakat.

Dalam pelaksanaan pembelajaran, SMA Global Bina Aswaja menerapkan kurikulum yang mengadopsi pola pendidikan pesantren modern yang diterapkan di Pondok Modern Tebuireng Jombang. Kurikulum tersebut menekankan keseimbangan antara pendidikan umum, pendidikan agama, kedisiplinan, penguatan karakter, serta kemampuan berbahasa. Oleh karena itu, mayoritas tenaga pengajar di sekolah ini merupakan alumni Pondok Modern Jombang yang memiliki pengalaman dan pemahaman kuat terhadap sistem pendidikan pesantren modern. Selain itu, sekolah ini juga memiliki mata pelajaran khas, yaitu Aswaja sebagai

mata pelajaran muatan lokal yang menjadi ciri identitas pendidikan keagamaan di SMA Global Bina Aswaja.

Pada tahun 2025, SMA Global Bina Aswaja berhasil memperoleh akreditasi B sebagai bentuk pengakuan terhadap mutu pendidikan yang diselenggarakan. Dengan jumlah Murid yang relatif sedikit, yaitu sekitar 63 orang, sekolah ini mampu memberikan pelayanan pendidikan yang lebih intensif dan eksklusif kepada setiap murid. Murid SMA Global Bina Aswaja berasal dari beragam daerah sehingga menciptakan lingkungan belajar heterogen dan dinamis. Meskipun tergolong sekolah yang baru berdiri, berbagai prestasi telah berhasil diraih oleh para murid, baik di bidang akademik maupun nonakademik.

SMA Global Bina Aswaja juga didukung oleh infrastruktur (sarana dan rasarana) yang sangat mumpuni, seperti asrama, gedung pembelajaran, laboratorium komputer, perpustakaan representatif, hingga masjid sebagai pusat kegiatan keagamaan. Ketersediaan fasilitas tersebut tidak terlepas dari dukungan pendanaan yang kuat dari yayasan dan para donatur. Sekolah ini memiliki sosok tokoh kharismatik dalam pengembangan sekolah yaitu H. Endang Agustina selaku Ketua Yayasan Noor Hasyim Bina Aswaja sekaligus anggota Dewan RI periode 2025–2030.

Sebagai bentuk pengembangan mutu pendidikan dan perluasan jejaring internasional, SMA Global Bina Aswaja juga menjalin kerja sama dengan Universitas Kairo Mesir. Kerja sama tersebut membuka peluang bagi murid untuk meneruskan pendidikan di luar negeri untuk jenjang selanjutnya. Pada tahun 2026, sebanyak tiga orang murid SMA Global Bina Aswaja berhasil memperoleh

beamurid untuk melanjutkan studi di Universitas Kairo Mesir. Pencapaian ini menjadi bukti nyata bahwa meskipun tergolong sekolah baru, SMA Global Bina Aswaja mampu menunjukkan kualitas pendidikan yang kompetitif serta menghasilkan lulusan yang berprestasi di tingkat internasional.

4) Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

SMA GLOBAL BINA ASWAJA memiliki Visi : “Mencetak Murid yang A.S.W.A.J.A; Akademis unggul. Spiritual kuat. Wawasan global. Adaptif terhadap tantangan zaman. Jujur integritas utama. Ahli Sunnah Waljamaah An-Nahdliyah landasan karakter”.

Adapun Misi dari sekolah ini adalah :

- 1) Meningkatkan mutu akademik murid melalui pembelajaran yang integratif antara mata pelajaran umum, sains, dan teknologi dengan mata pelajaran agama.
- 2) Menanamkan nilai spiritualitas Islam yang tidak radikal atau berada ditengah-tengah dan membawa manfaat kepada seluruh manusia dan lingkungan sesuai ajaran Ahlussunnah wal Jama'ah An-Nahdliyah.
- 3) Mengembangkan keilmuan yang kontekstual berwawasan global, mencakup kajian keilmuan Islam klasik dan modern, termasuk tafsir sains dalam Al-Qur'an.
- 4) Membentuk generasi yang adaptif dan berdaya saing, melalui penguasaan keterampilan abad 21: berpikir kritis, kolaboratif, literasi digital, dan inovasi teknologi.
- 5) Menumbuhkan karakter jujur, amanah, dan bertanggung jawab sebagai nilai-nilai yang harus dimiliki sebagai modal untuk menjadi bagian kehidupan

anggota masyarakat.

- 6) Melestarikan dan menerapkan baik dalam kehidupan pribadi, sosial, maupun berbangsa dan bernegara yang berlandaskan nilai-nilai Aswaja An-Nahdliyah,

Tujuan pendidikan di SMA GLOBAL BINA ASWAJA dapat dijelaskan Sebagai Berikut:

- 1) Menghasilkan Murid yang memiliki kemampuan akademik unggul dan berintegritas.
- 2) Membentuk Murid yang memiliki spiritualitas Islam yang kuat dan moderat, sesuai ajaran Ahlussunnah wal Jama'ah An-Nahdliyah.
- 3) Mengimplementasikan keilmuan yang kontekstual berwawasan global pada Murid, mencakup kajian keilmuan Islam klasik dan modern.
- 4) Menghasilkan generasi yang adaptif dan berdaya saing, dengan penguasaan keterampilan abad 21.
- 5) Menanamkan karakter jujur, amanah, dan bertanggung jawab pada Murid sebagai dasar pembentukan akhlak mulia.
- 6) Melestarikan dan mengamalkan nilai-nilai Aswaja An-Nahdliyah dalam keseharian dalam aspek pribadi, sosial, maupun bermasyarakat.

d. SMA IT As Syuhada

1) Profil Sekolah

Tabel 4. 4 Profil SMA IT As Syuhada

Nama Sekolah	SMA IT As Syuhada
NPSN	70049985
Alamat Sekolah	Jl. Taqwa RT.09 RW.03, Pelaihari
No. Telpn	05122021484

Nama Sekolah	SMA IT As Syuhada
Email	buyungsyuhada@gmail.com
Nama Kepala Sekolah	Nurul Isnawati Herliani, S.P
Status Sekolah	Swasta
Status Akreditasi	Belum Terakreditasi
Titik Statistik Sekolah	114.7646
Tahun Didirikan	2024
Tahun Beroperasi	2024
No. SK	503/14.2-4/DPMPTSP/VIII/2024
Status Tanah	Milik Yayasan
Luas Tanah	4.696 meter persegi
Jumlah Murid	180
Jumlah Murid Laki Laki	79
Jumlah Murid Perempuan	101
Jumlah Rombel	10 Rombel

2) Karakteristik Sekolah

Yayasan Pesantren Asy-Syuhada merupakan entitas yang menaungi SMA IT Asy-Syuhada Pelaihari, sebuah lembaga pendidikan menengah atas Islam yang berstatus swasta. Sekolah ini dipimpin oleh KH. Ahmad Syarifuddin Noor atau yang dikenal dengan Ustadz Syarifuddin. Sekolah ini terintegrasi dengan lingkungan Pondok Pesantren Asy-Syuhada yang berlokasi pada pusat kota Pelaihari. Pondok Pesantren Asy-Syuhada sendiri didirikan pada tahun 2003 di Jalan Dharma No. 29 Pelaihari. Awalnya, pesantren memanfaatkan bekas bangunan Sekolah Aliyah Negeri (MAN) dan berkembang menjadi lembaga pendidikan Islam yang menonjol dan memiliki pengaruh substansial di wilayahnya. Berdirinya pesantren dilatarbelakangi oleh inisiatif KH. Ahmad Syarifuddin Noor alumni Pondok Pesantren Darussalam Martapura, bersama tokoh agama dan Majelis Ulama Indonesia (MUI). Hingga saat ini, yayasan tidak hanya menyelenggarakan

pendidikan berbasis pesantren, tetapi juga mengelola pendidikan formal modern mulai dari SDIT, SMPIT, hingga SMA IT.

Secara umum, SMA IT Asy-Syuhada Pelaihari berorientasi pada pembentukan lulusan yang unggul dalam aspek akhlakul karimah, tahfidz Al-Qur'an, akademik, dan keterampilan hidup yang dirumuskan dalam akronim ATAS. Melalui penguatan keempat aspek tersebut, sekolah berupaya menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi tantangan kehidupan dan memiliki daya saing di masa depan. Sekolah ini didukung oleh guru profesional dengan jumlah guru sebanyak 36 orang, di mana sekitar 50 persen di antaranya telah memiliki sertifikat pendidik. Kepemimpinan sekolah berada di bawah Nurul Isnawati Herliyani, S.Pd., yang juga merupakan asesor BAN PDM Kalimantan Selatan. Di bawah kepemimpinannya, pengelolaan sekolah berjalan secara terarah dan sistematis sehingga mendukung peningkatan mutu pendidikan. SMA IT Asy-Syuhada juga dipersiapkan untuk mengikuti proses akreditasi pada tahun 2026.

Target capaian lulusan SMA IT Asy-Syuhada dirancang secara terukur dan komprehensif. Murid diharapkan mampu menghafal Al-Qur'an minimal lima juz, memperoleh skor TOEFL sebesar 500, mencapai skor Tes Potensi Akademik (TPA) sebesar 500, serta diterima di Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Untuk mewujudkan target tersebut, sekolah mengembangkan kurikulum yang memadukan kurikulum nasional dengan Framework for 21st Century Learning. Kurikulum ini menekankan pengembangan kompetensi abad ke-21 melalui penguatan karakter, penguasaan Al-Qur'an, kemampuan akademik, dan pengembangan *soft skills*. Cakupan kecakapan ini mengintegrasikan daya pikir kritis sekaligus ketangkasan mengurai masalah,

keaktivitas, hingga kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dalam tim. Tidak hanya itu, para murid juga dibekali dengan kefasihan bernavigasi di dunia media dan teknologi, serta ditempa untuk memiliki jiwa kepemimpinan dan semangat berwirausaha.

Dalam implementasi pembelajaran, SMA IT Asy-Syuhada menerapkan pendekatan yang berpusat pada murid dengan menempatkan guru sebagai fasilitator pembelajaran. Model pembelajaran yang digunakan mendorong keterlibatan aktif murid, pemanfaatan teknologi dalam proses belajar, serta pengembangan keterampilan abad ke-21, khususnya kemampuan 4C (*critical thinking, creativity, communication, dan collaboration*). Dalam pelaksanaannya, aktivitas belajar mengajar mengadopsi ragam pendekatan inovatif, mulai dari metode penemuan (*discovery dan inquiry*), pembelajaran berbasis masalah serta proyek, hingga pola belajar kooperatif dan kerja tim. Guna mengevaluasi capaian tersebut, skema penilaian sengaja dirancang untuk menantang ketajaman berpikir tingkat tinggi (HOTS) murid. Evaluasi ini diwujudkan lewat instrumen yang bervariasi, seperti ujian tertulis, demonstrasi praktik, penugasan proyek, presentasi, hingga studi kasus pemecahan masalah.

Selain penguatan akademik, SMA IT Asy-Syuhada juga memberikan perhatian besar terhadap pengembangan karakter dan keterampilan hidup murid. Nilai-nilai seperti fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, kemandirian, keterampilan sosialcultural, kematangan pemikiran kritis, dapat dipercaya (jujur dan amanah), kepemimpinan, dan tanggung jawab ditanamkan melalui berbagai kegiatan pembelajaran dan budaya sekolah. Di samping itu, sekolah menanamkan shiddiq,

amanah, tabligh, dan fathonah sebagai sifat-sifat keteladanan Rasulullah ﷺ, melalui pembiasaan dan kultur sekolah yang berkesinambungan. Untuk mendukung pengembangan potensi murid secara menyeluruh, sekolah juga menyelenggarakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler, antara lain TaFL, *public speaking*, videografi, digital photography, olahraga, dan pramuka.

3) Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

Visi SMA IT Syuhada adalah “Menjadi model sekolah Islam yang modern dengan perspektif global untuk mencetak pemimpin masa depan.” Adapun Misi Sekolah dapat dijabarkan sebagai berikut:

- (a) Mengimplementasikan kurikulum pendidikan modern yang secara holistik mengintegrasikan nilai-nilai keislaman, dengan penekanan pada pengembangan keunggulan Akhlaqul Karimah, penguasaan Tilawah Tahfidz, pencapaian Akademik, dan pengasah Skill (A-T-A-S).
- (b) Mengembangkan sistem pendidikan yang adaptif dan inovatif, bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing global.
- (c) Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif guna menstimulasi pertumbuhan kapasitas murid dalam literasi dasar, kompetensi esensial meliputi pemikiran kritis/penyelesaian masalah, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, serta pembentukan karakter.

Tujuan dari SMA Masjid Syuhada meliputi:

- (a) Membentuk murid sebagai pribadi yang saleh dan berintegritas tinggi dalam tatanan sosial, ditandai oleh keimanan dan ketaatan yang kokoh kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta perilaku moral yang luhur.

- (b) Menginternalisasi sifat-sifat kepribadian yang harmonis dengan ajaran luhur agama Islam dan falsafah dasar Pancasila.
- (c) Menyediakan bekal pengetahuan serta keterampilan akademik yang krusial untuk mengoptimalkan kapabilitas murid. Hal ini bertujuan agar mereka dapat menjalani kehidupan secara mandiri, melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, serta berperan aktif sebagai pemimpin yang visioner di masa depan.

Dari penjabaran karakteristik masing-masing sekolah menggambarkan konteks yang berbeda dalam implementasi kepemimpinan transformasional. SMA IT Sirajul Huda, sebagai sekolah yang berdiri sejak tahun 2020 dan berstatus akreditasi B, telah membangun sistem manajemen yang cukup matang di bawah kepemimpinan Kepala Sekolah Rahmatullah, M.Pd yang merupakan lulusan program magister Manajemen Pendidikan Islam. Sekolah ini memiliki 32 guru dengan latar belakang pendidikan yang mayoritas berstatus sarjana, di mana 24 di antaranya telah bersertifikat profesional. Kondisi ketenagaan yang relatif stabil ini memberikan landasan yang baik bagi penerapan kepemimpinan transformasional.

SMA Islam Nurul Muhibbin yang berstatus akreditasi A, dibandingkan dengan keempat sekolah lainnya menunjukkan status tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional telah menghasilkan *output* organisasional yang terukur. Kepemimpinan Akhmad Jayadi, M.Si yang memiliki latar belakang birokrat profesional menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak terbatas pada pemimpin dengan latar belakang pendidikan semata, melainkan dapat diterapkan oleh siapa saja yang memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia. Akreditasi A

ini menjadi bukti bahwa kualitas kepemimpinan telah berhasil diterjemahkan ke dalam kualitas layanan pendidikan yang diakui secara institusional.

SMA Global Bina Aswaja, tergolong sekolah termuda yang didirikan pada tahun 2023. Sekolah ini menunjukkan komitmen yang kuat dalam pengembangan mutu pendidikan yang tergambarkan pada visi dan misi yang dirancang secara holistik. Sekolah ini memiliki keunikan tersendiri dengan mengadopsi sistem pendidikan pesantren modern yang diterapkan di Pondok Modern Tebuireng Jombang. Sekolah ini menjalin kerja sama internasional dengan Universitas Kairo Mesir. Karakteristik inovatif ini mencerminkan adanya dimensi *Intellectual Stimulation* yang tinggi dalam kepemimpinan sekolah, di mana guru-guru didorong untuk berpikir dan mengembangkan kompetensi secara global.

SMA IT As Syuhada, sebagai sekolah dengan usia termuda yang didirikan tahun 2024 dan belum terakreditasi, menghadapi tantangan yang berbeda. Dengan jumlah murid yang cukup banyak yaitu 180 murid dan 36 guru. Sekolah ini memiliki rasio guru-murid yang paling rendah di antara keempat sekolah, yang secara kontekstual memungkinkan penerapan kepemimpinan transformasional yang lebih intensif dan personal. Komitmen sekolah untuk mengikuti proses akreditasi pada tahun 2026 juga menunjukkan adanya visi jangka panjang yang jelas, yang merupakan komponen penting dari kepemimpinan transformasional.

2. Deskripsi Responden Penelitian

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melibatkan partisipasi aktif dari 112 guru yang bertugas pada SMA IT dengan sistem berbasis pondok pesantren di wilayah Kabupaten Tanah Laut. Guna memberikan gambaran komprehensif

mengenai profil subjek penelitian tersebut, komposisi dan karakteristik demografis para responden diklasifikasikan secara rinci ke dalam beberapa kategorisasi berikut:

Tabel 4. 5 Tabel Data Responden Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMA IT Sirajul Huda	32
2.	SMA Islam Nurul Muhibbien	24
3.	SMA Islam Global Bina Aswaja	20
4.	SMA IT As Syuhada	36
Total		112

Profil demografis dari seluruh guru yang berpartisipasi dalam riset ini dipetakan berdasarkan beberapa variabel kunci, meliputi klasifikasi gender, rentang usia, kualifikasi akademik tertinggi, serta durasi pengabdian atau masa kerja mereka. Untuk memberikan gambaran awal yang komprehensif, distribusi responden berdasarkan aspek gender atau jenis kelamin diuraikan secara visual melalui ilustrasi diagram di bawah ini:

a. Jenis Kelamin

Untuk melihat perimbangan persentase antara guru laki-laki dan perempuan yang menjadi sampel riset, bagan berikut menyajikan data tersebut secara komparatif:

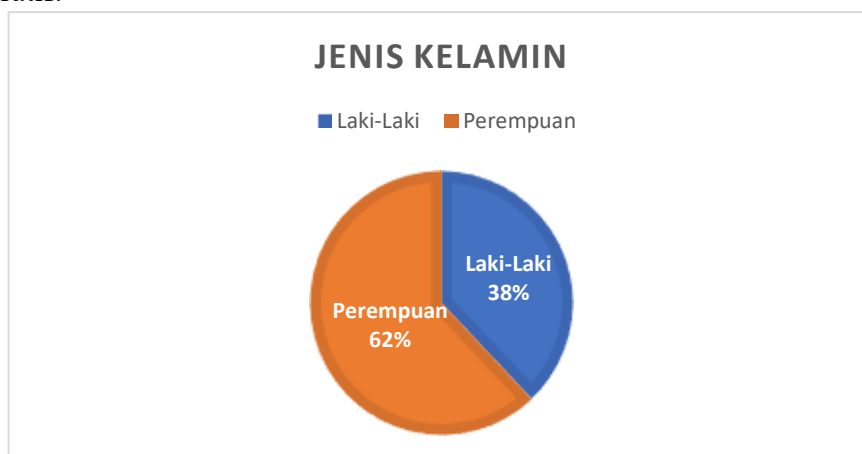


Diagram 4.1 Data Jenis Kelamin Responden.

Berdasarkan sebaran data yang diperoleh, potret demografis sampel menunjukkan disparitas proporsi yang cukup kontras antara kedua kelompok gender. Dari total subjek yang diteliti, populasi guru berjenis kelamin perempuan tampak mendominasi dengan jumlah mencapai 69 orang atau setara dengan 62%. Di sisi lain, kelompok guru laki-laki merepresentasikan porsi minoritas dalam riset ini, yakni sebanyak 43 orang dengan presentasi sebesar 38%. Ketimpangan angka ini mengonfirmasi bahwa ekosistem pengajaran pada lokus penelitian didominasi oleh figur guru perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru perempuan di SMA berbasis Pondok Pesantren memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan guru laki-laki.

Berikut adalah diagram yang menampilkan distribusi informasi gender di setiap institusi pendidikan:

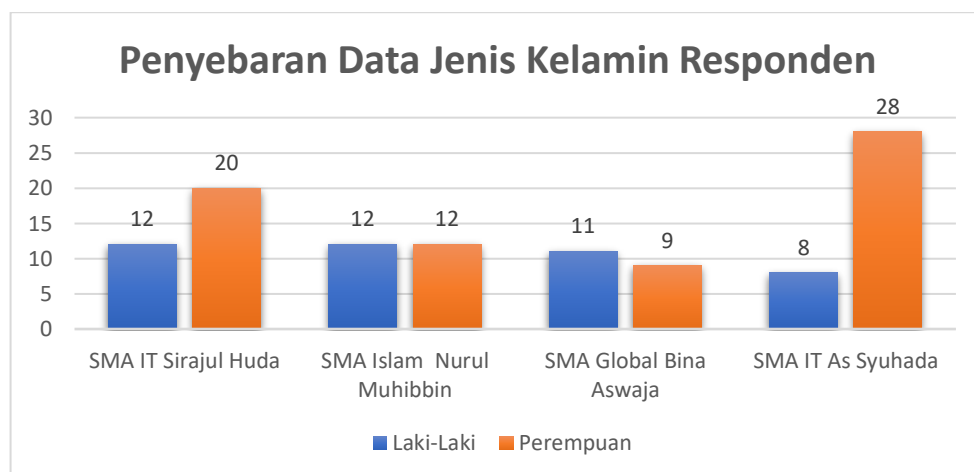


Diagram 4. 2 Penyebaran Jenis Kelamin Responden

Analisis terhadap peta demografi sosiologis di empat SMA berbasis pondok pesantren di Kabupaten Tanah Laut menunjukkan kecenderungan artikulasi gender

yang bervariasi, dengan dominasi kolektif berada pada kelompok perempuan. Di SMA IT As Syuhada, ketimpangan proporsi terlihat sangat mencolok, di mana jumlah guru perempuan (28 orang) melampaui separuh dari total guru, menyisakan hanya 8 orang guru laki-laki. Pola dominasi ini juga berulang di SMA IT Sirajul Huda dengan komposisi 20 perempuan banding 12 laki-laki. Sebaliknya, keseimbangan gender yang mutlak justru tercapai di SMA Islam Nurul Muhibbin yang mencatatkan angka setara, yakni masing-masing 12 orang. Adapun SMA Global Bina Aswaja menjadi satu-satunya lokus yang menunjukkan anomali, di mana figur guru laki-laki sedikit lebih unggul (11 orang) dibandingkan perempuan (9 orang).

b. Usia

Data responden dari kategori usia disajikan pada diagram berikut:

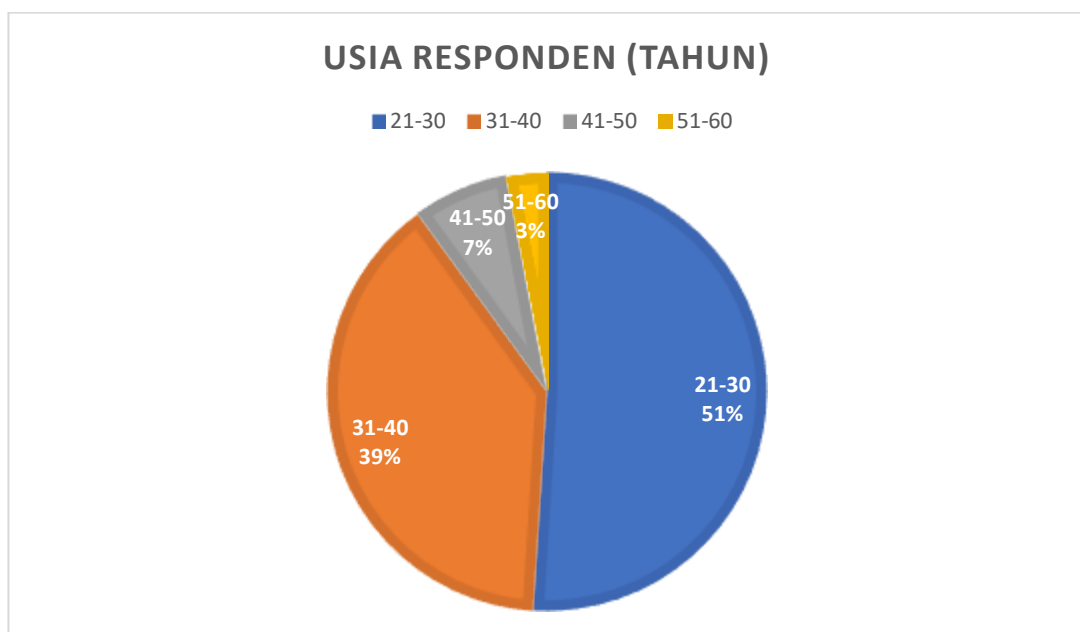


Diagram 4.3 Data Usia Responden

Distribusi usia responden menunjukkan bahwa yang didominasi oleh generasi muda pada rentang usia 21-30. Dari total guru SMA berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut yang diteliti, kelompok usia 21-30 tahun menempati porsi terbesar, yaitu 51% (57 orang), diikuti kelompok 31-40 tahun sebesar 39% (44 orang). Angka ini kontras dengan kelompok usia 41-50 tahun yang hanya sebesar 7% (8 orang) dan usia 51-60 tahun sebagai kelompok paling sedikit dengan 3% (3 orang). Secara keseluruhan, data ini mengonfirmasi bahwa mayoritas guru di wilayah tersebut berada pada usia prima dan produktif.

Penyebaran data usia guru di masing-masing SMA Islam berbasis Pondok Pesantren Kabupaten Tanah Laut adalah sebagai berikut:

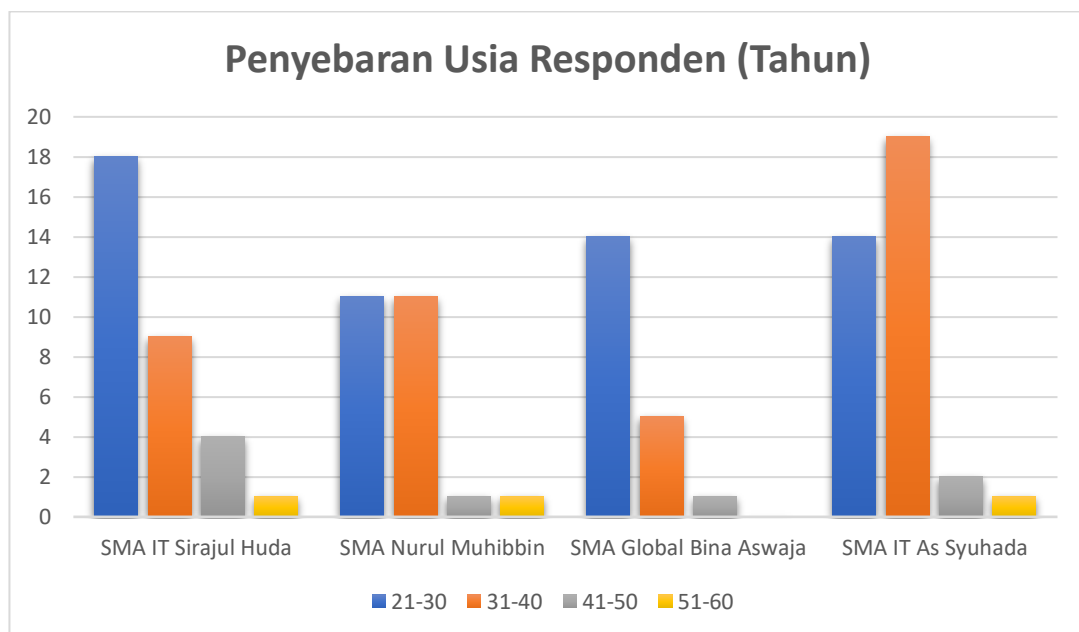


Diagram 4.4 Penyebaran Usia Responden

Distribusi usia responden di tiap satuan pendidikan memperlihatkan karakteristik yang tidak seragam. Di SMA IT Sirajul Huda, grafik keterwakilan didominasi oleh kelompok berumur 21–30 tahun yang mencapai 18 responden.

Angka ini secara bertahap menyusut pada kelompok umur yang lebih tua, yakni 9 responden untuk usia 31–40 tahun, 4 responden untuk usia 41–50 tahun, hingga menyisakan hanya 1 responden pada kategori usia 51–60 tahun. Pola penurunan yang serupa—di mana generasi muda menduduki porsi terbesar—juga dijumpai di SMA Global Bina Aswaja. Pada sekolah tersebut, kelompok usia 21–30 tahun memimpin dengan total 14 responden, diikuti oleh fase usia 31–40 tahun sebanyak 5 responden, dan kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 1 responden. Menariknya, tidak ada satu pun responden di SMA Global Bina Aswaja yang berada pada fase usia matang 51–60 tahun.

Kondisi berbeda ditemukan di dua sekolah lainnya. SMA Islam Nurul Muhibbin memiliki jumlah responden yang berimbang antara kelompok usia 21–30 tahun dan 31–40 tahun, yakni masing-masing sebanyak 11 orang, sementara sisanya masing-masing hanya memiliki 1 orang responden. SMA IT As-Syuhada menampilkan kecenderungan yang berbeda dalam hal distribusi usia. Di sekolah ini, dominasi bergeser ke kelompok umur 31–40 tahun yang mencatatkan angka tertinggi, yaitu 19 orang. Menyusul di belakangnya, terdapat 14 responden yang menempati fase usia produktif awal (21–30 tahun). Adapun untuk kelompok usia pra-pensiun dan senior, jumlahnya tergolong sangat sedikit. Tercatat hanya ada 2 responden di rentang usia 41–50 tahun serta 1 responden di rentang usia 51–60 tahun.

Secara umum, kelompok usia 21–30 tahun menjadi usia terbanyak di semua sekolah yang diteliti, sedangkan kelompok usia senior yaitu 51–60 tahun konsisten menjadi yang paling sedikit di seluruh sekolah.

Dari aspek usia, data menunjukkan bahwa 51% responden berada pada interval usia 21-30 tahun dan 39% pada interval 31-40 tahun. Artinya, sebesar 90% guru di empat SMA Islam berbasis Pondok Pesantren tergolong dalam kategori usia produktif. Kondisi demografi ini memiliki dua dampak berbeda. Pertama, mayoritas guru yang relatif muda cenderung terbuka terhadap perubahan, memiliki energi fisik yang baik dan lebih adaptif terhadap inovasi pembelajaran. Pada sisi kedua, guru dengan usia produktif ini kebanyakan masih dalam tahap pengembangan kompetensi profesional dan membutuhkan bimbingan terus intensif dari kepala sekolah.¹⁸¹ Deskripsi ini menunjukkan bahwa indikator *Inspirational Motivation* dan *Intellectual Stimulation* dari kepemimpinan transformasional memperoleh penilaian sangat tinggi, mengindikasikan bahwa guru-guru muda ini merespons positif terhadap *stimulasi intelektual* dan *motivasi inspiratif* yang diberikan oleh pemimpin atau kepala sekolah mereka.

c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir dari responden penelitian ini digambarkan pada diagram berikut:

¹⁸¹ Donald E. Super, *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*, dalam Duane Brown dan Linda Brooks (eds.), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*, 2nd ed. (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1990), 197–261.



Diagram 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

Hasil analisis data menunjukkan pendidikan terakhir Starat 1 (S1) mendominasi pada responden penelitian. Dari keseluruhan responden sebanyak 110 responden atau 98% berpendidikan terkahir S1. Untuk responden dengan kualifikasi Strata 2 (S2) masih minim yaitu sebesar 2% (2 orang). Secara keseluruhan, data ini merefleksikan bahwa standar kompetensi akademik para guru sudah terpenuhi dengan baik melalui kepemilikan gelar sarjana dan pascasarjana.

Penyebaran pendidikan terakhir responden digambarkan pada histogram ini:

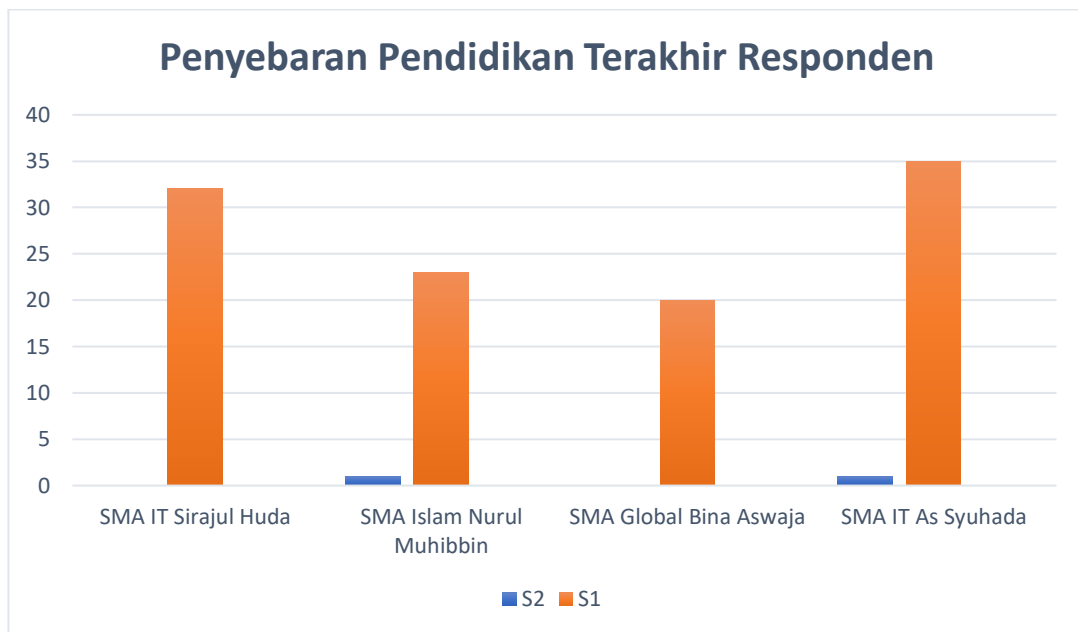


Diagram 4.6 Penyebaran Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data distribusi pendidikan, seluruh responden di empat sekolah tersebut telah menempuh pendidikan tinggi jenjang sarjana dan pascasarjana. Pada dua sekolah yaitu SMA IT Sirajul Huda dan SMA Global Bina Aswaja seluruh guru adalah lulusan Strata 1 (S1). Untuk, SMA Islam Nurul Muhibbin dan SMA IT As-Syuhada menunjukkan ada sebaran kualifikasi yang lebih tinggi dengan adanya lulusan Strata 2 (S2) di sekolah masing-masing sebanyak 1 orang.

Data ini merefleksikan tingginya kualitas akademik guru di sekolah tersebut. Data ini juga menggambarkan kenyataan umum di lembaga pendidikan dimana kualifikasi S1 telah memenuhi standar minimum kompetensi akademik yang dipersyaratkan oleh peraturan perundangan.

d. Masa Kerja

Data masa kerja responden digambarkan pada diagram berikut:

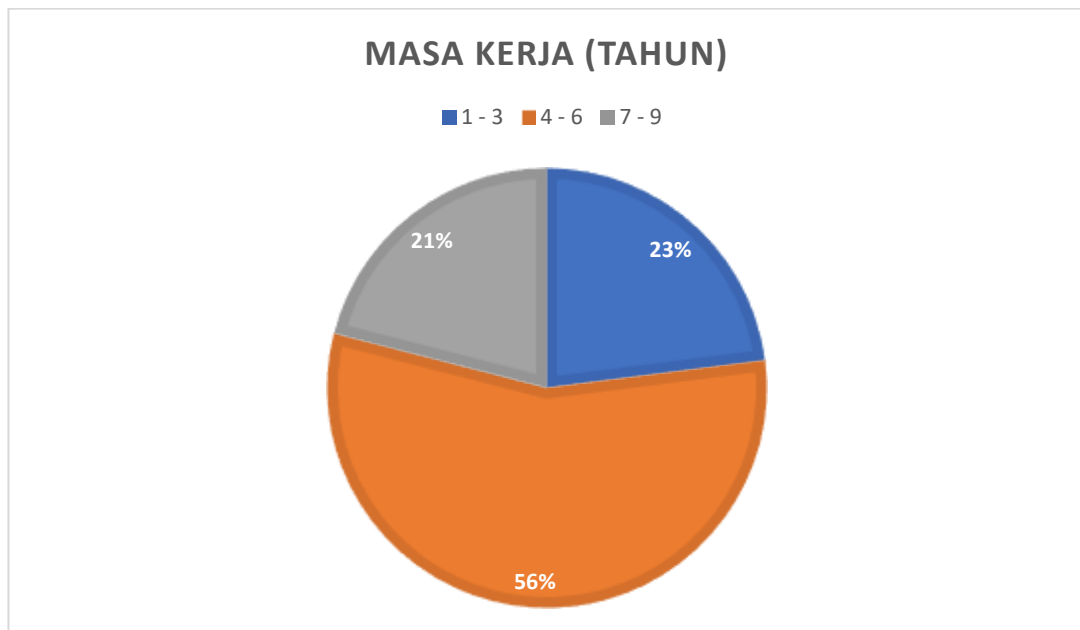


Diagram 4.7 Data Masa Kerja

Potret profesionalisme guru di lokus penelitian ini menunjukkan cerminan fase karier yang matang dan dinamis. Sebagian besar guru tercatat sedang berada pada masa transisi dari fase awal menuju fase pertengahan dalam pengabdian mereka. Fenomena ini diperkuat oleh dominasi kelompok kerja dengan rentang 4–6 tahun yang mencapai angka tertinggi, yakni 63 orang atau sekitar 61% dari total populasi. Sementara itu, kelompok senior dengan masa bakti 7–9 tahun menempati posisi kedua sebanyak 23 responden (22%). Di sisi lain, sisa proporsi diisi oleh para guru pemula yang memiliki masa kerja 1–3 tahun, dengan keterwakilan sebanyak 18 orang atau setara dengan 17%.

Penyebaran data masa kerja untuk setiap sekolah disajikan pada diagram berikut:

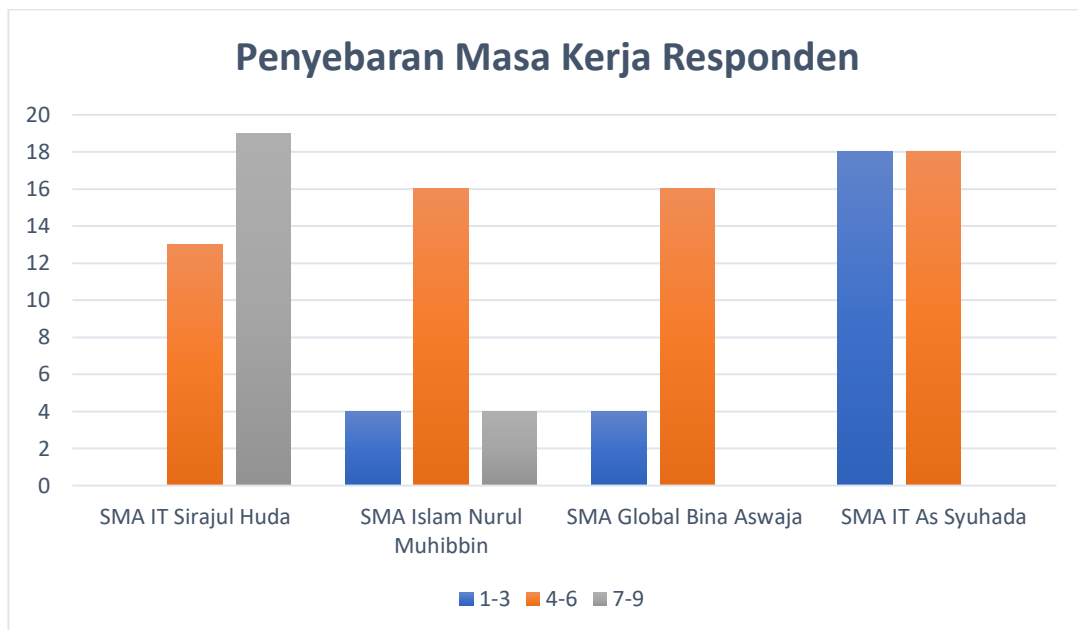


Diagram 4.8 Penyebaran Masa Kerja

Data pada histogram tersebut mendeskripsikan distribusi lama bekerja guru di keempat sekolah. Pada SMA IT Sirajul Huda, 19 orang guru memiliki masa kerja 4–6 tahun menjadi kelompok mayoritas, setelahnya oleh kelompok lama bekerja 7–9 tahun dengan jumlah 13 orang. Data ini serupa dengan temuan di SMA Islam Nurul Muhibbin dimana mayoritas responden sejumlah 16 orang berada pada rentang lama bekerja 4–6 tahun. Guru yang masuk dalam kelompok lama bekerja 1–3 tahun dan 7–9 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu 4 orang. Masa kerja responden di SMA Global Bina Aswaja juga didominasi oleh lama bekerja 4–6 tahun sejumlah 16 orang dan sisanya 4 orang berada pada rentang 1–3 tahun. Kondisi ketiga sekolah sebelumnya agak berbeda untuk SMA IT As-Syuhada yang menunjukkan jumlah seimbang masing-masing sebanyak 18 orang untuk kelompok masa kerja 1–3 tahun dan 4–6 tahun.

Berdasarkan sebaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru di

SMA IT Sirajul Huda, SMA Islam Nurul Muhibbin, dan SMA Global Bina Aswaja berada pada fase pertengahan karier (4–6 tahun). Sementara itu untuk masa kerja di SMA IT As-Syuhada tersebar secara merata pada fase awal (1–3 tahun) dan fase pertengahan (4–6 tahun).

Deskripsi sebaran ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada periode di mana komitmen awal terhadap profesi mulai mengalami berbagai tantangan operasional maupun tuntutan administratif. Karakteristik ini sesuai dengan konteks dilapangan yang menampilkan dimensi *Individualized Consideration* dari kepemimpinan transformasional memegang peranan penting terkait pengembangan kompetensi, kesejahteraan, dan kejelasan jenjang karier. Guru pada fase pertengahan ini membutuhkan perhatian individual secara berkelanjutan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan.¹⁸²

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk menentukan bobot skor pada setiap butir pernyataan bagi masing-masing variabel yang dikaji dalam penelitian maka dilakukan analisis deskriptif variabel penelitian. Penentuan bobot skor dilakukan dengan menentukan nilai rerata (*mean*) pada tiap variabel yang diamati. Nilai maksimum dan minimum dihitung rentangnya untuk dijadikan interval penilaian dari skala setiap butir pernyataan. Kriteria interval penilaian ditetapkan dengan rumus sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Skor\ Maksimum - Skor\ Minimum}{Jumlah\ Kelas}$$

¹⁸² Donald E. Super, *A Life-Span*, 183.

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Melalui hasil perhitungan yang diperoleh, dikelompokkan skor data dengan interval masing-masing kelas 0,8. Klasifikasi kelas interval disajikan pada tabel ini:

Tabel 4.6 Klasifikasi Kelas Interval

Interval	Kategori
1.00 - 1.80	Sangat Rendah
1.81 - 2.60	Rendah
2.61 - 3.40	Sedang
3.41 - 4.20	Tinggi
4.21 - 5.00	Sangat Tinggi

a. Kepemimpinan Transformasional

Rekapitulasi akhir analisis data untuk setiap indikator pada variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah disajikan secara rinci sebagai berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Analisis Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Kepala sekolah memberikan keteladanan dalam sikap dan perilaku sehari-hari.	4.5	Sangat Tinggi
2	Kepala sekolah tetap tenang saat menghadapi masalah sekolah.	4.6	Sangat Tinggi
3	Kepala sekolah tidak konsisten dalam menjalankan aturan sekolah.	4.4	Sangat Tinggi
4	Kepala sekolah menunjukkan komitmen dalam meningkatkan mutu sekolah.	4.2	Tinggi

No	Pernyataan	Mean	Kategori
	Rata-Rata Indikator <i>Idealized influence</i> (Pengaruh ideal)	4.4	Sangat Tinggi
5	Kepala sekolah menjelaskan visi dan misi sekolah kepada guru.	4.6	Sangat Tinggi
6	Kepala sekolah memberikan semangat kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	4.4	Sangat Tinggi
7	Kepala Sekolah tidak menanyakan kesulitan yang dialami guru dalam pembelajaran.	4.6	Sangat Tinggi
8	Kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja guru.	4.6	Sangat Tinggi
9	Kepala sekolah menyelesaikan konflik secara adil dan bijaksana.	4.2	Tinggi
	Rata-Rata Indikator <i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasional)	4.5	Sangat Tinggi
10	Kepala sekolah mendorong guru menggunakan metode pembelajaran yang inovatif.	4.3	Sangat Tinggi
11	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk menyampaikan ide atau saran.	4.6	Sangat Tinggi
12	Kepala sekolah mendorong guru mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi.	4.5	Sangat Tinggi
13	Kepala sekolah kurang terbuka terhadap ide baru dari guru.	4.5	Sangat Tinggi
14	Kepala sekolah jarang melibatkan guru dalam pemecahan masalah pembelajaran.	4.3	Sangat Tinggi
	Rata-Rata Indikator <i>Intellectual Simulation</i> (Stimulasi Intelektual)	4.4	Sangat Tinggi
15	Kepala sekolah mendengarkan kesulitan yang dihadapi guru dalam mengajar.	4.2	Sangat Tinggi
16	Kepala sekolah memberikan tugas tambahan dengan mempertimbangkan kemampuan guru.	4.3	Sangat Tinggi
17	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada guru yang sedang sakit atau mengalami musibah.	4.4	Sangat Tinggi
18	Kepala sekolah memberikan keringanan tugas atau kebijakan khusus kepada guru yang sedang menghadapi masalah.	4.3	Sangat Tinggi
	Rata-Rata Indikator <i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan Individual)	4.3	Sangat Tinggi
	Rata-Rata Keseluruhan	4.4	Sangat Tinggi

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,4

termasuk pada kategori sangat tinggi. Untuk indikator *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional) mencatatkan nilai tertinggi dengan rata-rata 4,5. Selanjutnya indikator *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal) dan *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) yang masing-masing memperoleh rata-rata 4,4, serta *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual) dengan rata-rata 4,3. Pola ini memberikan gambaran bahwa para kepala sekolah di empat SMA Islam berbasis Pondok Pesantren yang diteliti dinilai oleh guru memiliki kemampuan dalam memotivasi dan menginspirasi yang sangat baik kepada murid mereka.

Meskipun berada pada kategori sangat tinggi, terdapat dua butir pernyataan yang masuk dalam kategori tinggi. Pernyataan tersebut terkait komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dan kemampuan kepala sekolah dalam menyelesaikan konflik secara adil dan bijaksana dengan rata rata masing-masing adalah 4,2. Terlepas dari dua butir pernyataan itu, secara umum akumulasi nilai rerata untuk variabel kepemimpinan transformasional mencerminkan tingkat kepuasan dan persepsi yang sangat tinggi dari para guru.

b. Resiliensi Guru

Rekapitulasi hasil analisis deskriptif untuk setiap indikator pada variabel resiliensi guru disajikan secara rinci sebagai berikut:

Tabel 4.8 Analisis Gambaran Variabel Resiliensi Guru (Y1)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya dapat mengendalikan emosi saat menghadapi murid yang sulit diatur.	4.3	Sangat Tinggi
2	Saya mudah tersinggung ketika hasil kerja saya dikritik.	3.4	Sedang

No	Pernyataan	Mean	Kategori
3	Saya sulit mengendalikan perasaan kecewa saat menghadapi masalah di sekolah.	3.2	Sedang
	Rata-Rata Indikator Regulasi Emosi	3.6	Tinggi
4	Saya mempertimbangkan akibat dari tindakan sebelum mengambil keputusan.	4.4	Sangat Tinggi
5	Saya mampu menahan diri ketika menghadapi situasi yang memancing emosi.	4.2	Tinggi
6	Saya mudah marah ketika menghadapi kesalahan murid atau rekan kerja.	3.3	Sedang
	Rata-Rata Indikator Pengendalian <i>Impuls</i>	4	Tinggi
7	Saya yakin dapat menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan.	3.4	Sedang
8	Saya mudah merasa putus asa ketika menghadapi masalah di sekolah.	4.2	Tinggi
9	Saya percaya bahwa setiap masalah dalam pekerjaan memiliki jalan keluar.	4.4	Sangat Tinggi
	Rata-Rata Indikator Optimisme	4	Tinggi
10	Saya berusaha mencari penyebab masalah sebelum mengambil keputusan.	4.7	Sangat Tinggi
11	Saya mencoba memahami masalah dari berbagai sudut pandang.	4.4	Sangat Tinggi
12	Saya kesulitan menemukan penyebab dari masalah yang saya hadapi.	2.6	Rendah
13	Saya menyalahkan keadaan atau orang lain atas kegagalan yang terjadi.	3.4	Sedang
	Rata-Rata Indikator Analisis Penyebab	3.8	Tinggi
14	Saya kurang peduli terhadap kesulitan yang dialami orang lain di sekolah.	3.3	Sedang
15	Saya berusaha membantu murid yang mengalami kesulitan belajar atau masalah pribadi.	4.2	Tinggi
16	Saya jarang memperhatikan perasaan murid saat berinteraksi di sekolah.	3.4	Sedang
	Rata-Rata Indikator Empati	3.6	Tinggi
17	Saya percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan sebagai guru.	4.2	Tinggi
18	Saya mampu mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.	4.4	Sangat Tinggi
19	Saya merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan sebagai guru.	3.2	Sedang

No	Pernyataan	Mean	Kategori
	Rata-Rata Indikator Efikasi Diri	3.9	Tinggi
20	Saya tetap berusaha menjalankan tugas dengan baik meskipun pernah mengalami kegagalan.	4.4	Sangat Tinggi
21	Saya tetap menjalin hubungan baik dengan orang lain meskipun sedang menghadapi masalah.	3.3	Sedang
22	Saya menarik diri dari lingkungan ketika menghadapi masalah.	4.2	Tinggi
	Rata-Rata Indikator <i>Reaching Out</i> (Menjangkau)	4	Tinggi
	Rata-Rata Keseluruhan	3.8	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *resilience* guru diperoleh gambaran bahwa secara keseluruhan persepsi responden berada pada kategori tinggi dengan nilai rerata adalah 3,8. Jika ditinjau melalui capaian per dimensi untuk indikator *Optimisme*, *Pengendalian Impuls*, dan *Reaching Out* memiliki rata-rata yang sama yaitu 4,0 termasuk dalam kategori tinggi. Kekuatan utama pada dimensi *optimisme* terletak pada keyakinan yang sangat tinggi dari para guru bahwa setiap kendala pekerjaan pasti memiliki jalan keluar dengan rata-rata 4,4. Kekuatan kedua ada pada indikator *Efikasi Diri* dengan rata-rata 3,9. Pada indikator ini tergambar dari kemampuan guru dalam merumuskan solusi atas masalah-masalah profesional yang mereka hadapi dengan rata-rata 4,4.

Rata-rata nilai dari dimensi *optimisme* sebagai salah satu kekuatan utama resiliensi guru dapat dikaitkan dengan nilai-nilai keislaman yang menjadi fondasi pendidikan di pesantren. Lebih dari sekadar diajarkan kepada murid, nilai ini juga menjelma sebagai manifestasi prinsip-prinsip dan etos perilaku mendasar yang menyusun inti dari konsep tawakal, ketabahan, dan pandangan positif. Nilai ini

tidak hanya diajarkan kepada murid, tetapi juga menjadi cerminan nilai dan sikap yang menjadi landasan keyakinan seorang guru. Nilai rata-rata tertinggi pada butir keyakinan bahwa setiap masalah memiliki jalan keluar secara tidak langsung mencerminkan adanya pandangan nilai-nilai spiritual yang memandang setiap kesulitan sebagai bagian dari takdir Allah yang disertai dengan jalan keluar. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surat Al-Baqarah ayat 286, makna yang tersirat adalah bahwa Allah tidak menuntut sesuatu dari setiap hamba-Nya melebihi batas kesanggupan yang mereka miliki.

Sementara itu, indikator regulasi emosi dan empati dengan rata-rata terendah yaitu masing-masing sebesar 3,6 tetapi masih pada kategori tinggi. Pada aspek regulasi emosi, guru digambarkan sudah sangat baik dalam mengendalikan diri saat menghadapi murid yang sulit diatur dengan rata-rata 4,3. Guru masih memerlukan adaptasi lebih dalam hal meredam perasaan kecewa ketika dihadapkan pada dinamika masalah di sekolah dengan rata-rata 3,2. Pada item pernyataan bahwa guru banyak mengalami kesulitan dalam menemukan penyebab masalah tergambar dengan nilai rata-rata hanya 2,6. Hasil ini memberikan gambaran bahwa sebagian guru masih mengalami tantangan dalam manajemen emosi. Temuan ini menjadi relevan dengan kondisi di lapangan yang menunjukkan kompleksitas peran guru di SMA Islam berbasis Pondok Pesantren. Guru tidak hanya diharapkan dalam mengajar, tetapi juga menjadi pengasuh dan pembimbing

spiritual bagi murid. Peran ini secara alami meningkatkan beban psikologis yang berpotensi mempengaruhi kemampuan regulasi emosi.¹⁸³

Karakteristik demografi responden memberikan penjelasan tambahan terhadap profil resiliensi ini. Mayoritas guru yang berada pada usia produktif yaitu 21-40 tahun dan pada fase pertengahan karier di mana tantangan profesional mulai meningkat. Disisi lain strategi penyesuaian diri yang terbentuk dari pengalaman belum sepenuhnya matang. Reivich dan Shatte menjelaskan bahwa fase ini merupakan periode krusial di mana dukungan lingkungan, dimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah termasuk didalamnya, menjadi aspek krusial yang menentukan apakah guru akan berkembang menjadi guru yang tangguh atau mengalami *burnout*.¹⁸⁴

Deskripsi keseluruhan data ini telah menjelaskan bahwa guru memiliki kompetensi psikologis baik dalam mengelola emosi dan mempertahankan kinerja profesional mereka di lingkungan sekolah.

c. Kinerja Guru

Rekapitulasi hasil analisis deskriptif untuk setiap indikator pada variabel Kinerja Guru disajikan secara rinci sebagai berikut:

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y2)

¹⁸³ Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, 115.

¹⁸⁴ Reivich dan Shatté, *The Resilience Factor*, 42.

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya membuat rencana pembelajaran sesuai dengan kebutuhan murid.	4.3	Sangat Tinggi
2	Saya mengajar tanpa perencanaan pembelajaran yang jelas.	4.4	Sangat Tinggi
3	Saya menyiapkan media dan bahan ajar sebelum proses pembelajaran.	4.1	Tinggi
	Rata-Rata Indikator Perencanaan Pembelajaran	4.3	Sangat Tinggi
4	Saya menggunakan media belajar bervariasi untuk membantu murid memahami materi.	4.2	Tinggi
5	Saya mengajar dengan cara yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan murid.	3.4	Sedang
6	Saya menerapkan strategi pembelajaran yang aktif dan menyenangkan di kelas.	4.2	Tinggi
7	Saya tidak melibatkan semua murid secara aktif dalam kegiatan pembelajaran.	3.5	Tinggi
8	Saya menguasai materi pelajaran dengan baik dalam pembelajaran.	3.5	Tinggi
	Rata-Rata Indikator Pelaksanaan Pembelajaran	3.8	Tinggi
9	Saya menentukan kriteria penilaian sebelum memberikan tugas atau ujian.	4.3	Sangat Tinggi
10	Saya menggunakan bentuk evaluasi yang bervariasi untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran.	4.2	Tinggi
11	Saya tidak mengolah hasil evaluasi untuk mengetahui kesulitan belajar murid.	3.2	Sedang
12	Saya tidak memberikan umpan balik kepada murid setelah penilaian.	3.6	Tinggi
13	Saya menggunakan hasil penilaian belajar sebagai bahan refleksi untuk memperbaiki pembelajaran berikutnya.	4.3	Sangat Tinggi
14	Saya menganggap evaluasi hanya sebagai pemenuhan nilai tanpa tindak lanjut untuk perbaikan pembelajaran.	3.4	Sedang
	Rata-Rata Indikator Evaluasi	3.8	Tinggi
15	Saya membangun komunikasi yang efektif dengan murid.	3.6	Tinggi
16	Saya mendengarkan cerita dari murid.	4.4	Sangat Tinggi

No	Pernyataan	Mean	Kategori
17	Saya memperlakukan semua murid secara adil tanpa membedakan latar belakang atau kemampuan mereka.	3.9	Tinggi
18	Saya menciptakan suasana belajar yang nyaman bagi murid.	4.6	Sangat Tinggi
19	Saya berkomunikasi dengan orang tua murid mengenai perkembangan belajar anak.	4.4	Sangat Tinggi
20	Saya sulit menjalin komunikasi yang baik dengan murid di kelas.	3.2	Sedang
	Rata-Rata Indikator Hubungan Interpersonal	4	Tinggi
	Rata-Rata Keseluruhan	4	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja guru (Y2), secara menyeluruh persepsi responden berada pada nilai rata-rata akumulatif 4,0 dengan kategori tinggi. Jika ditinjau dari capaian per dimensi, indikator perencanaan pembelajaran merupakan dimensi dengan penilaian tertinggi yaitu 4,3 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa kompetensi guru dalam merancang rencana pembelajaran yang berorientasi pada kesiapan dan kebutuhan belajar murid serta kesiapan perangkat instruksional yang matang sebelum proses belajar mengajar dinilai dengan rata-rata 4,3 kategori sangat tinggi.

Dominasi responden pada rentang usia 21–30 tahun dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung tingginya pelaksanaan tugas profesional guru. Pada fase awal karier, individu umumnya memiliki motivasi kerja, semangat terus belajar, dan komitmen untuk menunjukkan kompetensi profesionalnya. Dalam

konteks ini termasuk didalamnya penyusunan perangkat pembelajaran sebagai bagian dari tanggung jawab akademik seorang guru.¹⁸⁵

Indikator hubungan interpersonal mencatatkan rerata 4,0 pada tingkatan tinggi. Pada dimensi ini, penciptaan suasana belajar yang kondusif dan nyaman bagi murid menjadi keunggulan utama dengan skor tertinggi mencapai 4,6 atau berkategori sangat tinggi. Hal ini diperkuat oleh kebiasaan guru dalam mendengarkan cerita dan masukkan murid pada rata-rata 4,4 dengan kategori sangat tinggi. Kemudian juga dikuatkan oleh kemampuan guru membangun komunikasi dua arah yang berkesinambungan dengan orang tua pada rerata 4,4 dengan kategori sangat tinggi.

Rerata yang sedikit lebih rendah pada dimensi pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi dengan rata-rata yang sama yaitu 3,8. Hal ini mengisyaratkan adanya kesenjangan antara perencanaan dan implementasi di kelas. Pada aspek pelaksanaan, guru menggambarkan dirinya sudah sangat baik dalam mengaplikasikan variasi media pembelajaran dengan rata-rata 4,2. Dalam menerapkan strategi yang aktif dan menyenangkan di kelas dengan kategori tinggi pada rata-rata 4,2. Namun dibutir pernyataan guru menggunakan cara mengajar yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan murid hanya pada level menengah dengan rerata 3,4. Satu indikator ini yang membuat nilai rata-rata keseluruhan untuk pelaksanaan pembelajaran hanya pada rata-rata 3,8 dengan kategori

Pada dimensi evaluasi dapat dideskripsikan secara rinci dimana kesesuaian guru dalam menetapkan kriteria penilaian memiliki rerata 4,3 dengan level sangat

¹⁸⁵ Donald E. Super, *A Life-Span*, 197–261.

sesuai. Pernyataan bahwa guru memanfaatkan hasil ujian sebagai bahan refleksi perbaikan memiliki rerata 4,3 dengan predikat maksimal. Kedua item pernyataan ini menjadi poin yang menopang dimensi ini. Sementara itu pernyataan yang mendeskripsikan guru dalam mengolah hasil evaluasi untuk mengetahui kesulitan belajar murid memiliki rata-rata 3,2 masih tergolong tinggi.

Perbedaan ini menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya optimal dalam memanfaatkan hasil evaluasi sebagai alat identifikasi mendalam dan menyeluruh akan kesulitan belajar murid. Guru kebanyakan masih pada tahap mampu melaksanakan fungsi evaluasi yang bersifat administratif dan reflektif.

Kesenjangan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dari analisis data penelitian terkait jumlah murid dan jumlah guru salah satu faktornya adalah rasio guru-murid yang berbeda antar sekolah. Penelitian Hojo menjelaskan jika tinggi rasio murid terhadap guru berbanding lurus dengan beban kerja. Guru pada sekolah dengan jumlah murid yang lebih banyak menghabiskan lebih banyak waktu untuk tugas-tugas administratif seperti koreksi hasil belajar. Hal ini menyebabkan waktu yang tersedia untuk melakukan analisis mendalam terhadap hasil evaluasi sangat terbatas.¹⁸⁶

Pada penelitian lain menunjukkan bahwa rasio guru-murid yang kurang ideal menyebabkan guru mengalami kesulitan memberikan perhatian individual kepada murid. Termasuk dalam memantau perkembangan belajar dan

¹⁸⁶ Masakazu Hojo, "Association between Student-Teacher Ratio and Teachers' Working Hours and Workload Stress: Evidence from a Nationwide Survey in Japan," *BMC Public Health* 21, no. 1635 (2021): 1–11.

mengidentifikasi kesulitan yang dialami setiap murid. Kondisi tersebut berdampak pada berkurangnya efektivitas evaluasi yang bersifat diagnostik.¹⁸⁷

Identifikasi kesulitan belajar yang bersifat diagnostik membutuhkan kompetensi menganalisis data hasil belajar, serta pemahaman mendalam terhadap karakteristik murid. Proses diagnosis kesulitan belajar tidak cukup dilakukan hanya dengan melihat nilai ujian, tetapi memerlukan analisis yang sistematis dan terukur jelas terhadap pola kesalahan, capaian kompetensi yang diharapkan, dan perkembangan belajar murid. Oleh karena itu, guru yang menghadapi beban mengajar tinggi atau jumlah murid yang besar mengalami keterbatasan dalam melaksanakan fungsi diagnostik secara maksimal.¹⁸⁸

Untuk dimensi hubungan *interpersonal* memperoleh skor yang tinggi, terutama pada aspek penciptaan suasana belajar yang nyaman dengan rerata 4,6 pada level teratas. Pernyataan bahwa guru memiliki kebiasaan mendengarkan aspirasi murid pada rerata 4,4 dengan level teratas juga.

Secara holistik, hasil deskriptif ini menggambarkan bahwa kemampuan pedagogik yang merupakan bagian mendasar kinerja guru telah memenuhi standar kualifikasi dengan baik.

4. Hasil Uji Data

Proses pengolahan dan pemaknaan data dalam riset ini direncanakan secara sistematis melalui beberapa fase komputasi. Untuk mendukung akurasi hasil,

¹⁸⁷ Ervina Salsabila et al., "The Impact of Teacher Ratio on Student Learning Achievement at RA Yaspi Muneng 2," *Jurnal Indria* 10, no. 2 (2025).

¹⁸⁸ Ariyadi Wijaya et al., "Diagnosing Students' Learning Difficulties in the Eyes of Indonesian Mathematics Teachers," *Journal on Mathematics Education* 13, no. 1 (2022).

peneliti mengintegrasikan dua perangkat lunak analisis, yaitu SPSS versi 27 untuk pengujian statistik dasar serta SmartPLS versi 4.1.1.8 guna menguji model struktural yang lebih kompleks. Tahapan analisis dimulai dari uji coba instrumen penelitian hingga pengujian model struktural dan hipotesis penelitian.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kepastian mengenai kelayakan alat ukur dalam riset ini ditempuh melalui tahapan uji coba instrumen yang melibatkan 30 responden di luar sampel utama. Langkah awal ini krusial untuk mengevaluasi dua aspek fundamental. Pertama, melalui uji validitas, peneliti menguji sejauh mana setiap butir pernyataan mampu merekam data secara akurat dan tepat sasaran sesuai variabel yang diteliti. Kedua, peneliti menerapkan uji reliabilitas guna mengonfirmasi tingkat konsistensi dan stabilitas instrumen, sehingga ketika alat ukur ini diaplikasikan pada fase pengumpulan data berikutnya, hasil yang diperoleh tetap ajeg dan dapat diandalkan.

Tahap pertama uji ini dengan cara peneliti membagikan instrumen kepada 30 guru pada SMA Islam Darul Muhibbien Tapin dan SMA An Najah Putra Tanah Laut pada hari selasa tanggal 5 Maret 2026. Pertimbangan utama menetapkan lembaga pendidikan ini sebagai lokus prapengujian didasarkan pada aspek homogenitas dan keselarasan profil dengan subjek penelitian yang sesungguhnya. Melalui kesamaan karakteristik tersebut, parameter akurasi dan keajegan alat ukur diharapkan dapat teruji secara objektif. Selanjutnya, seluruh kalkulasi data untuk pengujian aspek validitas maupun reliabilitas draf kuesioner dalam riset ini dioperasikan secara digital dengan mengandalkan fungsionalitas SPSS 27.

1) Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

Uji validitas dan reliabilitas butir-butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X) oleh peneliti ditempatkan sebagai tahapan standarisasi sebagai prasyarat mutlak. Orientasi uji kelayakan instrumen dieksekusi secara ketat di awal. Proses tersebut harus rampung secara menyeluruh sebelum digunakan dalam penelitian utama, sehingga validitas data yang dihimpun pada fase berikutnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Uji ini dilakukan untuk memvalidasi bahwa butir-butir pernyataan benar benar menjadi alat ukur yang tepat untuk variabel penelitian. Dengan kata lain, uji ini memiliki tujuan untuk mengukur tingkat ketepatan dan konsistensi instrumen dalam mengukur variabel kepemimpinan transformasional. Hasil dari kedua uji ini tersaji tabel berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional (X)

Item (Butir) Instrumen	Nilai r Hitung > (Nilai r Tabel = 0.361)	Nilai Sig < 0.05	Keterangan
1	0.522	0.003	Valid
2	0.340	0.066	Invalid
3	0.477	0.008	Valid
4	0.569	0.001	Valid
5	0.536	0.002	Valid
6	0.641	0	Valid
7	0.681	0	Valid
8	0.633	0	Valid
9	0.563	0.001	Valid
10	0.627	0	Valid
11	0.678	0	Valid
12	0.657	0	Valid
13	0.739	0	Valid
14	0.612	0	Valid
15	0.665	0	Valid
16	0.516	0.003	Valid

0,367 dan taraf signifikansi 0,05.¹⁸⁹ Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.10 item pernyataan nomor 2 dan 17 memiliki nilai r_{hitung} 0,340 dan 0,349 yang lebih kecil dari r_{tabel} . Dengan kriteria pengambilan keputusan tersebut maka item pernyataan nomor 2 dan 17 dinyatakan tidak memenuhi kriteria atau tidak valid. Sementara itu, seluruh butir pernyataan lainnya dinyatakan valid karena memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Item dengan nomor identifikasi 2 dan 17, yang terbukti tidak valid, secara resmi digugurkan dan tidak akan dimanfaatkan pada tahapan berikutnya.

Setelah dilakukan pengujian validitas instrumen, tahap selanjutnya adalah menguji reliabilitas variabel kepemimpinan transformasional (X). Melalui pengujian ini, peneliti menakar sejauh mana kuesioner yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten untuk mengamati variabel kepemimpinan transformasional (X). Adapun rincian angka dan koefisien keterandalan dari hasil pengujian tersebut telah dirangkum secara sistematis dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Tranformasional (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	20

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Tranformasional (X)
(Sumber:SPSS Versi 27)

¹⁸⁹ Echo Perdana Kusumah, *Analisa Data Melalui SPSS dan SMART-PLS*, 153.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1.01	81.6667	44.230	.469	.903
X.1.02	81.8333	45.247	.269	.907
X.1.03	81.7000	43.597	.399	.905
X.1.04	81.6333	42.654	.498	.902
X.1.05	81.7667	43.978	.481	.902
X.1.06	81.8333	43.040	.593	.900
X.1.07	81.7333	41.857	.626	.899
X.1.08	81.8000	42.097	.570	.900
X.1.09	81.7000	43.183	.499	.902
X.1.10	81.6333	42.516	.568	.900
X.1.11	81.6667	42.644	.631	.899
X.1.12	81.6333	42.723	.608	.899
X.1.13	81.7000	42.286	.701	.897
X.1.14	81.4667	43.430	.562	.901
X.1.15	81.7333	41.995	.608	.899
X.1.16	81.5667	44.116	.460	.903
X.1.17	81.6333	44.723	.379	.905
X.1.18	81.6333	42.102	.698	.897
X.1.19	81.8333	42.489	.597	.899
X.1.20	81.8333	41.799	.624	.899

Standarisasi alat ukur dalam riset ini menunjukkan hasil yang sangat memuaskan jika dikonversikan dengan batas kritis pengujian. Merujuk pada pemetaan data ekonometrik pada Tabel 4.2, instrumen yang dideploy di lapangan berhasil mencatatkan koefisien *Cronbach's Alpha* di angka 0,905. Mengingat ambang batas minimal untuk prasyarat keterandalan sebuah instrumen berada pada standar 0,60, maka draf kuesioner ini secara meyakinkan berada pada kategori reliabel.¹⁹⁰ Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memperoleh indeks tinggi yang menjadi jaminan empiris bahwa alat ukur ini memiliki tingkat keajegan

¹⁹⁰ Echo Perdana Kusumah, *Analisa Data Melalui SPSS dan SMART-PLS*, 155.

yang sangat tangguh, sehingga sangat layak diaplikasikan untuk menghimpun data primer pada tahapan riset selanjutnya.

2) Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Resiliensi (Y1)

Uji validitas dan reliabilitas untuk variabel resiliensi guru (Y1) dilakukan sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel resiliensi guru (Y1) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.14 Nilai Uji Validitas Instrumen Resiliensi Guru (Y1)

Item (Butir) Instrumen	Nilai r Hitung > (Nilai r Tabel = 0.361)	Nilai Sig < 0.05	Keterangan
1	0.669	0	Valid
2	0.485	0.007	Valid
3	0.763	0	Valid
4	0.684	0	Valid
5	0.673	0	Valid
6	0.199	0.292	Invalid
7	0.470	0.009	Valid
8	0.344	0.063	Invalid
9	0.700	0	Valid
10	0.644	0	Valid
11	0.612	0	Valid
12	0.516	0.004	Valid
13	0.751	0	Valid
14	0.639	0	Valid
15	0.710	0	Valid
16	0.598	0	Valid
17	0.800	0	Valid
18	0.535	0.002	Valid
19	0.701	0	Valid
20	0.816	0	Valid
21	0.700	0	Valid
22	0.488	0.006	Valid
23	0.483	0.007	Valid
24	0.437	0.016	Valid

Tahapan berikutnya adalah pengujian reliabilitas pada variabel resiliensi guru (Y1) yang dilakukan setelah proses pengujian validitas. Hasil uji reliabilitas variabel resiliensi guru (Y1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Resiliensi Guru (Y1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.926	24

Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Resiliensi Guru (Y1) (Sumber: SPSS Versi 27)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.01	99.2333	75.426	.629	.922
Y.1.02	99.3000	78.631	.445	.925
Y.1.03	99.1667	74.971	.735	.920
Y.1.04	99.3667	75.137	.645	.921
Y.1.05	99.2000	75.959	.636	.922
Y.1.06	99.1333	80.947	.145	.929
Y.1.07	99.2000	78.028	.420	.925
Y.1.08	99.2333	79.702	.295	.926
Y.1.09	99.1333	76.326	.670	.921
Y.1.10	99.4000	76.386	.606	.922
Y.1.11	99.3333	75.816	.565	.923
Y.1.12	99.1667	77.523	.467	.924
Y.1.13	99.4000	72.179	.709	.920
Y.1.14	99.5000	73.845	.582	.923
Y.1.15	99.4333	72.944	.662	.921
Y.1.16	99.3000	75.872	.549	.923
Y.1.17	99.4000	72.041	.766	.919
Y.1.18	99.4667	76.809	.483	.924
Y.1.19	99.2667	74.547	.661	.921
Y.1.20	99.2667	73.168	.789	.919
Y.1.21	99.4000	72.938	.650	.921
Y.1.22	99.0333	78.309	.444	.925
Y.1.23	99.2333	78.461	.440	.925
Y.1.24	99.2333	78.875	.392	.925

Sebuah capaian yang signifikan terlihat dari hasil uji reliabilitas instrumen yang dilakukan terhadap seluruh variabel penelitian. Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh menembus angka 0,926, sebuah indeks yang melampaui batas kritis

parameter keterandalan sebesar 0,60. Atas dasar perbandingan kuantitatif ini, sistem alat ukur dalam penelitian dinyatakan berada pada kategori sangat reliabel. Implikasi dari temuan ini membuktikan bahwa draf kuesioner memiliki konsistensi internal yang sangat kuat dan teruji secara ilmiah untuk mengumpulkan data primer tanpa risiko bias yang berarti.

3) Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Guru (Y2)

Sebelum instrumen variabel kinerja guru (Y2) digunakan pada penelitian utama, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel kinerja guru (Y2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y2)

Item (Butir) Instrumen	Nilai r Hitung > (Nilai r Tabel = 0.361)	Nilai Sig < 0.05	Keterangan
1	0.529	0.003	Valid
2	0.317	0.088	Invalid
3	0.466	0.009	Valid
4	0.566	0.001	Valid
5	0.54	0.002	Valid
6	0.636	0	Valid
7	0.681	0	Valid
8	0.638	0	Valid
9	0.566	0	Valid
10	0.631	0	Valid
11	0.695	0	Valid
12	0.646	0	Valid
13	0.748	0	Valid
14	0.618	0	Valid
15	0.681	0	Valid
16	0.496	0.005	Valid
17	0.446	0.014	Valid

yang ditentukan. Atas dasar pertimbangan tersebut, satu poin data yang tidak valid telah dikesampingkan dan tidak dipertimbangkan untuk proses analisis data pada tahap berikutnya.

Setelah dilakukan pengujian validitas instrumen, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas terhadap variabel kinerja guru (Y2). Adapun hasil uji reliabilitas variabel kinerja guru (Y2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Guru (Y2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0.907	21

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.2.01	85.9333	47.237	.478	.904
Y.2.02	86.1000	48.507	.247	.909
Y.2.03	85.9667	46.723	.390	.907
Y.2.04	85.9000	45.679	.497	.904
Y.2.05	86.0333	46.999	.487	.904
Y.2.06	86.1000	46.093	.589	.901
Y.2.07	86.0000	44.828	.628	.900
Y.2.08	86.0667	45.030	.577	.901
Y.2.09	85.9667	46.171	.505	.903
Y.2.10	85.9000	45.472	.575	.901
Y.2.11	85.9333	45.513	.651	.900
Y.2.12	85.9000	45.817	.596	.901
Y.2.13	85.9667	45.206	.712	.898
Y.2.14	85.7333	46.409	.571	.902
Y.2.15	86.0000	44.828	.628	.900
Y.2.16	85.8333	47.316	.439	.905
Y.2.17	85.9000	47.748	.388	.906
Y.2.18	85.9000	45.197	.684	.899
Y.2.19	86.1000	45.541	.591	.901
Y.2.20	86.1000	44.852	.616	.900
Y.2.21	86.0000	47.448	.404	.905

Pengujian reliabilitas yang terangkum dalam Tabel 4.19 menunjukkan perolehan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,907. Angka ini secara substansial melampaui ambang batas minimum kelayakan reliabilitas yang telah ditetapkan ($\alpha \geq 0,60$), sehingga instrumen riset ini dapat dikategorikan sebagai reliabel. Pengukuran terhadap variabel-variabel riset memperlihatkan keandalan yang luar biasa, temuan ini memvalidasi kelayakan instrumen untuk aplikasi sebagai alat pengumpul data pada fase analisis berikutnya.

a. Analisis Inferensial

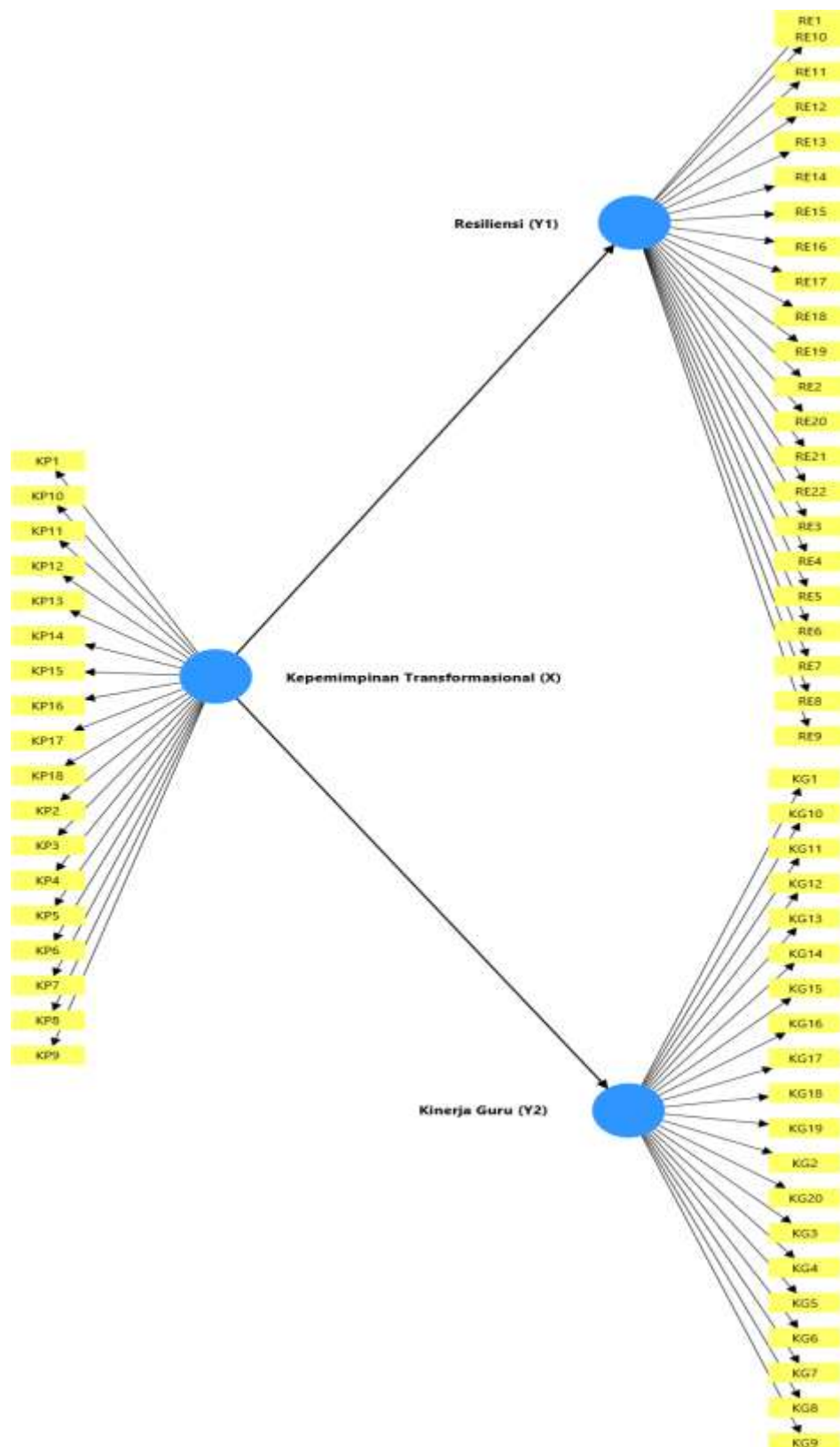
Analisis inferensial merupakan metode esensial dalam pengolahan data yang diterapkan untuk menarik simpulan, menguji asumsi, atau memproyeksikan ciri-ciri suatu populasi, dengan mendasarkan diri pada informasi yang terkumpul dari sampel penelitian. Dalam ranah penelitian kuantitatif, peneliti menerapkan statistik inferensial sebagai instrumen strategis untuk menjembatani data empiris dari sampel menuju cakupan populasi yang lebih luas. Melalui prosedur ini, akumulasi data yang dihimpun tidak sekadar mendeskripsikan karakteristik subjek kontrol, melainkan dioptimalkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis serta merumuskan prediksi prediktif. Nilai urgensi dari pendekatan ini terletak pada kemampuannya menguji akurasi kelayakan generalisasi temuan, sehingga kesimpulan yang ditarik dari kelompok sampel kecil dapat diberlakukan secara valid bagi keseluruhan populasi.¹⁹¹ Peneliti memanfaatkan fungsionalitas dari SmartPLS versi 4.1.1.8 sebagai motor penggerak utama dalam analisis inferensial riset ini. Perangkat lunak ini mengoperasikan kerangka kerja *Structural Equation*

¹⁹¹ Riyanto dan Setyorini, *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan SmartPLS 4.0*, 38.

Modeling (SEM) berbasis varians. Melalui sistem ini, peneliti dapat menguji berbagai bentuk keterkaitan antar-variabel tersembunyi (*latent variables*) secara simultan. Keunggulan metodologi ini terletak pada fleksibilitasnya dalam memetakan interaksi kausalitas, jalur linier, hingga pola non-linier di dalam draf model penelitian yang memiliki tingkat kerumitan tinggi.¹⁹²

Proses analisis data diawali dengan perumusan model jalur (*path modeling*) oleh peneliti. Model ini dibangun berdasarkan kerangka teori yang relevan dan diimplementasikan melalui SmartPLS versi 4.1.1.8. Formulasi model struktural yang menguraikan relasi antar variabel laten berlandaskan pada prinsip-prinsip teoretis yang terverifikasi secara empiris. Pendekatan ini selanjutnya membentuk kerangka konseptual studi yang siap untuk diuji. Setelah struktur model berhasil disusun, langkah berikutnya adalah merancang pengukuran dari model. Untuk menentukan variabel teramati atau indikator-indikator dari setiap variabel laten, maka perlu dilakukan kajian secara mendalam yang didasarkan pada kajian teori yang sesuai dengan penelitian. Model tersebut mendemonstrasikan keterkaitan antara kepemimpinan transformasional yang berperan sebagai konstruk independen, dan resiliensi guru beserta kinerja guru sebagai konstruk dependen. Representasi visual model jalur yang diterapkan dalam penelitian ini disajikan pada diagram garis:

¹⁹² Riyanto dan Setyorini, *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan SmartPLS 4.0*, 42.



Gambar 4.1 Model Laten Variabel Penelitian (Sumber: *SmartPLS* versi 4.1.1.8)

Peneliti menyusun bagan model jalur untuk memetakan bagaimana variabel-variabel penelitian saling berinteraksi secara sistematis. Pola penyusunan ini mengikuti konvensi baku sosiometri yang mengalir dari kiri ke kanan. Posisi sebelah kiri secara otomatis merepresentasikan kedudukan variabel *independen* yang memberikan stimulus atau pengaruh. Sebaliknya, posisi di ujung kanan ditempati oleh variabel *dependen* yang menerima dampak. Di dalam ruang lingkup metodologi PLS-SEM, kedua istilah tradisional tersebut mengalami pergeseran terminologi; variabel independen didefinisikan sebagai variabel eksogen (*exogenous variable*), sementara variabel dependen diistilahkan sebagai variabel endogen (*endogenous variable*).¹⁹³

b. Analisis Outer Model

Kelayakan model struktural dalam penelitian ini diuji melalui prosedur estimasi dua tingkatan, yang meliputi evaluasi *outer model* dan *inner model*. Pada tahapan awal, perhatian utama peneliti diarahkan pada pengujian model pengukuran (*outer model*), yang secara khusus membedah bagaimana indikator-indikator empiris berinteraksi dengan variabel latennya. Evaluasi ini menjadi fondasi yang krusial untuk membuktikan bahwa alat ukur yang diturunkan ke lapangan memiliki derajat ketepatan serta keajegan yang tinggi. Guna memutuskan kelayakan dari model pengukuran tersebut, peneliti menyandarkan analisisnya pada

¹⁹³ Riyanto dan Setyorini, *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan SmartPLS 4.0*, 45 .

tiga parameter standar, yakni *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *construct reliability*.¹⁹⁴

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Dalam konteks model pengukuran yang mengimplementasikan indikator reflektif, validitas konvergen menjadi suatu pertimbangan krusial. Indikator reflektif sendiri diinterpretasikan sebagai manifestasi atau hasil dari suatu konstruk yang sifatnya dapat diamati atau diukur. Peneliti menakar kualitas hubungan fungsional pada model pengukuran kuantitatif ini dengan bersandar pada pemenuhan aspek *convergent validity*. Dalam konteks ini, alat ukur yang digunakan mengadopsi indikator reflektif, sebuah metodologi di mana butir-butir pernyataan diposisikan sebagai manifestasi atau dampak konkret yang dihasilkan oleh konstruk laten di bawahnya. Guna mengonfirmasi kadar validitas dari model reflektif tersebut secara empiris, terdapat dua parameter nilai yang wajib dievaluasi oleh peneliti. Parameter utama dieksekusi dengan mencermati bobot *outer loading*, sementara parameter pendukungnya diukur melalui perolehan nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

(a) Nilai *Outer Loading*

Nilai *Outer loading* pada analisis ini digunakan parameter ini sebagai alat ukur untuk mendeteksi kontribusi dan validitas masing-masing indikator penanda. Pengujian ini bekerja dengan memetakan erat atau renggangnya korelasi antar-

¹⁹⁴ Kusumah, *Metode Penelitian Bisnis*, 193.

indikator dengan variabel induknya. Untuk mencapai status valid secara konvensional, angka koefisien yang disyaratkan harus ≥ 0.7 . Namun, terdapat ruang perdebatan teoretis yang membolehkan batas nilai ≥ 0.6 sebagai batas minimal yang cukup toleran untuk digunakan dan $\geq 0,5$ masih bisa digunakan. Karakteristik nilai yang tinggi mengonfirmasi adanya keselarasan dan ketepatan ukur yang kuat. Konsekuensinya, item kuesioner yang posisinya berada di bawah standar kriteria mutlak tersebut harus dikeluarkan atau dibuang dari analisis selanjutnya.¹⁹⁵ Nilai *Outer Loading* tahap pertama disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 20 Nilai *Outer Loading* Tahap 1

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Resiliensi (Y1)	Kinerja Guru (Y2)	Keterangan
KP1	0.871			Valid
KP10	0.802			Valid
KP11	0.860			Valid
KP12	0.851			Valid
KP13	0.795			Valid
KP14	0.735			Valid
KP15	0.785			Valid
KP16	0.779			Valid
KP17	0.810			Valid
KP18	0.767			Valid
KP2	0.746			Valid
KP3	0.829			Valid
KP4	0.785			Valid
KP5	0.841			Valid
KP6	0.791			Valid
KP7	0.875			Valid
KP8	0.746			Valid
KP9	0.814			Valid
RE1		0.578		Valid
RE10		0.790		Valid

¹⁹⁵ Kusumah, *Metode Penelitian Bisnis*, 198.

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Resiliensi (Y1)	Kinerja Guru (Y2)	Keterangan
RE11		0.863		Valid
RE12		0.875		Valid
RE13		0.881		Valid
RE14		0.744		Valid
RE15		0.299		Invalid
RE16		0.815		Valid
RE17		0.834		Valid
RE18		0.778		Valid
RE19		0.726		Valid
RE2		0.085		Invalid
RE20		0.876		Valid
RE21		0.230		Invalid
RE22		0.772		Valid
RE3		0.205		Invalid
RE4		0.728		Valid
RE5		0.702		Valid
RE6		0.297		Invalid
RE7		0.250		Invalid
RE8		0.776		Valid
RE9		0.792		Valid
KG1			0.791	Valid
KG10			0.630	Valid
KG11			0.793	Valid
KG12			0.289	Invalid
KG13			0.283	Invalid
KG14			0.679	Valid
KG15			0.193	Invalid
KG16			0.803	Valid
KG17			0.416	Invalid
KG18			0.544	Valid
KG19			0.653	Valid
KG2			0.810	Valid
KG20			0.378	Invalid
KG3			0.209	Invalid
KG4			0.651	Valid
KG5			0.691	Valid
KG6			0.448	Invalid
KG7			0.757	Valid

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Resiliensi (Y1)	Kinerja Guru (Y2)	Keterangan
KG8			0.242	Valid
KG9			0.748	Valid

Hasil uji *Convergent Validity* tahap pertama dinyatakan semua item pada variabel X memenuhi syarat *Outer Loading* $\geq 0,5$ sehingga tidak ada item dari variabel ini yang dieliminasi. Untuk variabel resiliensi terdapat 6 item pernyataan atau indikator yang tidak memenuhi ambang batas minimum yaitu pernyataan RE15 (0.299), RE2 (0.085), RE21 (0.230), RE3 (0.205), RE6 (0.297) dan RE7 (0.250). Sementara itu, untuk variabel kinerja ada 8 item yang nilai berada dibawah ambang batas yang mengisyaratkan bahwa item-item tersebut tidak mampu menggambarkan variabel konstruk secara memadai yaitu KG12 (0.289), KG13 (0.283), KG15 (0.193), KG17 (0.416), KG20 (0.378), KG3 (0.209), KG6 (0.448) dan KG8 (0.242). Oleh karena itu, 6 item pernyataan untuk variabel resiliensi dan 8 item pernyataan untuk variabel kinerja guru dihapus dari model.¹⁹⁶ Setelah semua item dihapus, dilanjutkan pengujian *covergent validity* tahap kedua. Berikut disajikan Tabel hasil *outer loading* tahap dua:

Tabel 4. 21 Nilai *Outer Loading* Tahap 2

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Kinerja Guru (Y2)	Resiliensi (Y1)	Keterangan
KP1	0.871			Valid
KP10	0.802			Valid
KP11	0.861			Valid
KP12	0.851			Valid
KP13	0.795			Valid

¹⁹⁶ Hair et al., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*, 108.

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Kinerja Guru (Y2)	Resiliensi (Y1)	Keterangan
KP14	0.735			Valid
KP15	0.785			Valid
KP16	0.779			Valid
KP17	0.809			Valid
KP18	0.766			Valid
KP2	0.747			Valid
KP3	0.829			Valid
KP4	0.785			Valid
KP5	0.842			Valid
KP6	0.792			Valid
KP7	0.875			Valid
KP8	0.747			Valid
KP9	0.814			Valid
RE1		0.578		Valid
RE10		0.790		Valid
RE11		0.863		Valid
RE12		0.875		Valid
RE13		0.881		Valid
RE14		0.744		Valid
RE16		0.815		Valid
RE17		0.834		Valid
RE18		0.778		Valid
RE19		0.726		Valid
RE20		0.876		Valid
RE22		0.772		Valid
RE4		0.728		Valid
RE8		0.776		Valid
RE9		0.792		Valid
KG1			0.791	Valid
KG10			0.630	Valid
KG11			0.793	Valid
KG14			0.679	Valid
KG16			0.816	Valid
KG18			0.544	Valid
KG19			0.653	Valid
KG2			0.810	Valid
KG4			0.651	Valid
KG5			0.691	Valid
KG7			0.757	Valid
KG9			0.748	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tahap kedua ini yang disajikan pada tabel di atas, seluruh indikator pada variabel Kepemimpinan Transformatif (X) memiliki nilai *outer loading* secara keseluruhan memenuhi kriteria ambang batas sehingga dinyatakan valid. Adapun nilai *outer loading* pada interval 0,735 hingga 0,875. Nilai teratas terdapat pada indikator KP7 sebesar 0,875, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator KP14 sebesar 0,735. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur pada penelitian.

Pada variabel Resiliensi Guru (Y1), terdapat 6 item indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,70. Item pernyataan RE1, KG10, KG18, KG19, KG4 dan KG5 masih memenuhi batas minimum sebesar 0,50. Menurut Hair ini masih bisa digunakan dengan kategori cukup baik sehingga tetap dapat dipertahankan dalam model untuk tahapan analisis berikutnya.¹⁹⁷

Secara rinci nilai *outer loading* digambarkan berada pada rentang 0,578 hingga 0,881. Indikator dengan nilai loading tertinggi adalah RE13 sebesar 0,881, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator RE1 sebesar 0,578. Semua item pernyataan untuk variabel resiliensi dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Pada variabel kinerja guru (Y2), nilai *outer loading* berada pada interval 0,544 sampai 0,816. Hasil evaluasi model pengukuran membuktikan bahwa tidak ada satu pun item instrumen pada variabel kinerja guru yang gugur dalam tahapan

¹⁹⁷ Hair et al., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*, 21.

prapengujian. Kepastian ini didasarkan pada perolehan koefisien *outer loading* dari keseluruhan indikator penanda yang secara konsisten berada di atas ambang batas 0,50. Dengan terpenuhinya standar kuantitatif tersebut, seluruh komponen alat ukur dalam klaster ini dinyatakan sah memenuhi kriteria *convergent validity* dan siap dilibatkan dalam analisis model struktural lebih lanjut.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X), Resiliensi Guru (Y1), dan Kinerja Guru (Y2) telah memenuhi kriteria *Convergent Validity*. Oleh karena itu, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

(b) Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Peneliti melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kriteria validitas konvergen dengan tidak hanya mengandalkan nilai muatan luar, melainkan juga menakar nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Standar baku sosiometri menetapkan bahwa konstruk penelitian dinyatakan memenuhi syarat keabsahan yang ideal jika nilai AVE-nya sama dengan atau lebih besar dari indeks 0,50 ($AVE \geq 0,50$). Penilaian ini esensial untuk menunjukkan bahwa konstruk laten berhasil menjelaskan mayoritas proporsi varians yang melekat pada seluruh item indikatornya.¹⁹⁸ Untuk memetakan capaian tersebut, hasil pemrosesan data dengan perangkat lunak *SmartPLS versi 4.1.1.8* mengenai nilai AVE di setiap variabel telah disajikan secara runtut pada tabel berikut:

Tabel 4. 22 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

¹⁹⁸ Kusumah, *Metode Penelitian Bisnis*, 199.

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0.649	Valid
Resiliensi (Y1)	0.627	Valid
Kinerja Guru (Y2)	0.516	Valid

Penelaahan secara terperinci terhadap kualitas konvergensi indikator diawali pada variabel kepemimpinan transformasional. Konstruk ini berhasil mencatatkan koefisien AVE di angka 0,649, yang mengonfirmasi bahwa sekitar 64,9% dari total varians indikatornya mampu didekonstruksi secara akurat oleh konstruk tersebut. Kemampuan eksplanasi yang kokoh juga ditunjukkan oleh variabel resiliensi guru dengan perolehan nilai AVE sebesar 0,627, yang berarti 62,7% variasi data pada item penandanya bersumber dari konstruk resiliensi itu sendiri. Sementara itu, meskipun memiliki capaian paling moderat, variabel kinerja guru tetap lolos uji kelayakan dengan nilai AVE 0,516, sekaligus membuktikan bahwa konstruk tersebut sanggup mengurai 51,6% varians dari kelompok indikator penyusunnya.

Rangkaian pembuktian empiris di atas membawa pada sebuah kesimpulan metodologis yang kuat. Mengingat koefisien ekstraksi rata-rata pada tiap konstruk konsisten melampaui parameter kritikal $\geq 0,50$, maka status seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Keberhasilan ini memberikan konfirmasi ilmiah bahwa kelompok indikator manifes yang digunakan memiliki kapabilitas yang sangat memadai untuk mengejawantahkan dimensi

konstruk latennya, sehingga seluruh instrumen dinyatakan absah dan layak dilibatkan dalam fase pemodelan struktural berikutnya.

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant Validity merujuk pada sebuah proses evaluasi krusial yang dirancang untuk memverifikasi bahwa setiap konstruk atau variabel laten memang merepresentasikan dimensi-dimensi yang unik dan tidak memiliki tumpang tindih (*overlap*) satu sama lain.¹⁹⁹ Validitas diskriminan, dengan kata lain, menggambarkan tingkat di mana suatu konstruk laten secara empiris mampu dibedakan dari konstruk-konstruk lain dalam kerangka model penelitian yang sama. Pemeriksaan validitas diskriminan umumnya memanfaatkan tiga parameter esensial: nilai muatan silang (*cross-loading*), korelasi variabel laten (*latent variable correlation*), dan kriteria *Fornell-Larcker*.

(a) Nilai *cross-loading*

Ketepatan penempatan indikator dalam merepresentasikan konstruk sasaran diuji secara empiris melalui pemetaan tata letak muatan silang. Prinsip dasar pengujian ini menegaskan bahwa tingkat keunikan sebuah indikator berada pada kategori yang prima bilamana daya lekat mutlakanya terhadap konstruk konseptual yang dituju terbukti lebih dominan dibandingkan dengan pola hubungannya terhadap konstruk alternatif lain. Pemenuhan parameter ini

¹⁹⁹ Riyanto dan Setyorini, *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan SmartPLS 4.0*, 62.

memberikan jaminan bahwa tidak terjadi kendala tumpang tindih (*overlapping*) antar-variabel laten.²⁰⁰

Melalui kriteria perbandingan ini, dapat dipastikan bahwa setiap butir instrumen secara empiris hanya mengukur fenomena unik dari konstruk yang diwakilinya dan tidak tumpang-tindih dengan variabel lain. Berdasarkan analisis data komprehensif yang dilaksanakan menggunakan SmartPLS versi 4.1.1.8, rangkuman skor *cross-loading* bagi seluruh indikator yang diteliti disajikan secara terperinci pada Tabel berikut:

Tabel 4. 23 Hasil *cross-loading* Uji *Discriminant Validity*

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Resiliensi (Y1)	Kinerja Guru (Y2)	Keterangan
KP1	0.871	0.522	0.300	Valid
KP10	0.802	0.531	0.337	Valid
KP11	0.861	0.464	0.432	Valid
KP12	0.851	0.430	0.338	Valid
KP13	0.795	0.422	0.200	Valid
KP14	0.735	0.451	0.261	Valid
KP15	0.785	0.407	0.273	Valid
KP16	0.779	0.538	0.391	Valid
KP17	0.809	0.475	0.265	Valid
KP18	0.766	0.500	0.319	Valid
KP2	0.747	0.500	0.315	Valid
KP3	0.829	0.530	0.325	Valid
KP4	0.785	0.407	0.273	Valid
KP5	0.842	0.553	0.352	Valid
KP6	0.792	0.564	0.335	Valid
KP7	0.875	0.565	0.268	Valid
KP8	0.747	0.500	0.315	Valid
KP9	0.814	0.472	0.309	Valid
RE1	0.367	0.678	0.548	Valid

²⁰⁰ Riyanto dan Setyorini, *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan SmartPLS 4.0*, 67.

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Resiliensi (Y1)	Kinerja Guru (Y2)	Keterangan
RE10	0.564	0.790	0.469	Valid
RE11	0.567	0.863	0.623	Valid
RE12	0.581	0.875	0.607	Valid
RE13	0.577	0.881	0.622	Valid
RE14	0.450	0.744	0.603	Valid
RE16	0.574	0.815	0.550	Valid
RE17	0.584	0.834	0.605	Valid
RE18	0.526	0.778	0.408	Valid
RE19	0.530	0.726	0.554	Valid
RE20	0.553	0.876	0.629	Valid
RE22	0.436	0.772	0.489	Valid
RE4	0.469	0.728	0.534	Valid
RE8	0.440	0.776	0.503	Valid
RE9	0.537	0.792	0.443	Valid
KG1	0.347	0.554	0.791	Valid
KG10	0.200	0.431	0.630	Valid
KG11	0.330	0.506	0.793	Valid
KG14	0.232	0.478	0.679	Valid
KG16	0.335	0.615	0.816	Valid
KG18	0.216	0.397	0.644	Valid
KG19	0.239	0.439	0.653	Valid
KG2	0.331	0.612	0.810	Valid
KG4	0.194	0.405	0.651	Valid
KG5	0.187	0.445	0.691	Valid
KG7	0.370	0.502	0.757	Valid
KG9	0.275	0.559	0.748	Valid

Derajat ketepatan penempatan butir instrumen dalam model ini telah mencapai standar kelayakan yang meyakinkan. Melalui pembacaan konklusif terhadap sebaran angka statistik, seluruh item pernyataan yang digunakan terbukti sukses memenuhi kriteria *discriminant validity* untuk setiap variabel laten. Kepatuhan metodologis ini bersandar pada fakta empiris bahwa koefisien *cross loading* dari masing-masing indikator secara konsisten memuncak pada konstruk

utamanya sendiri dan merosot tajam ketika dihadapkan pada konstruk alternatif lainnya, sebagaimana terekam pada data di atas.

(b) Nilai *Fornell-Larcker* dan *Latent Variabel Correlation*

Sebagai tambahan dari pengujian *cross loading*, kriteria Fornell-Larcker merupakan salah satu pendekatan yang sangat lazim digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Metodologi ini, yang digagas oleh Fornell dan Larcker, telah menjadi referensi utama. Pelaksanaan pendekatan ini melibatkan komparasi nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* ($\sqrt{AVE}$) setiap konstruk dengan koefisien korelasi antar konstruk lain dalam model penelitian, di mana perbandingan dilakukan secara diagonal.²⁰¹

Tabel 4. 24 *Fornell Larcker Criterion*

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Kinerja Guru (Y2)	Resiliensi (Y1)
Kepemimpinan Transformasional (X)	0.806		
Kinerja Guru (Y2)	0.393	0.718	
Resiliensi (Y1)	0.660	0.697	0.792

Tabel 4. 25 *Laten Variables Correlations* dan Akar AVE

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Kinerja Guru (Y2)	Resiliensi (Y1)	$\sqrt{AVE}$	Keterangan
--	--	--------------------------	------------------------	--------------	-------------------

²⁰¹ Riyanto dan Setyorini, *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan SmartPLS 4.0*, 72.

Kepemimpinan Transformasional (X)	1	0.393	0.660	0.806	Memenuhi Kriteria
Resiliensi (Y1)	0.393	1	0.697	0.718	Memenuhi Kriteria
Kinerja Guru (Y2)	0.660	0.697	1	0.792	Memenuhi Kriteria

Ketentuan pengambilan keputusan dalam *Fornell Larcker Criterion* bersandar pada perbandingan absolut antarkoefisien matriks. Agar validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi, prasyarat mutlak yang harus dipenuhi adalah nilai akar kuadrat dari AVE suatu konstruk wajib mencatatkan angka yang lebih tinggi daripada nilai korelasi laten yang terbentuk dengan variabel lainnya di dalam model. Ketika hasil komputasi statistik membuktikan bahwa nilai diagonal tersebut mendominasi seluruh nilai korelasi di kolom atau baris yang sama, maka setiap variabel terbukti secara empiris memiliki karakteristik pembeda yang valid.²⁰²

Berdasarkan output matriks Fornell-Larcker, peneliti menemukan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) telah meloloskan prasyarat keabsahan pembeda dengan margin yang aman. Nilai akar kuadrat AVE yang dimiliki oleh variabel ini menyentuh angka 0,806, sebuah perolehan yang melampaui indeks korelasi antar-konstruk lainnya di dalam draf model. Sebagai pembanding, nilai korelasi konstruk X terhadap resiliensi guru (Y1) tercatat sebesar 0,393 dan terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0,660. Fakta statistik ini membuktikan secara sah bahwa instrumen kepemimpinan transformasional mempunyai tingkat

²⁰² Riyanto dan Setyorini, *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan SmartPLS 4.0*, 75 .

otentisitas ukur yang tinggi dalam memisahkan diri dari dimensi variabel pembandingnya. (Sumber: Tabel 4.25)

Kelayakan model pengukuran dalam membedakan karakteristik antarvariabel kembali terkonfirmasi pada konstruk resiliensi guru (Y1). Nilai akar kuadrat AVE yang dihasilkan oleh variabel ini adalah sebesar 0,718. Ketika disandingkan secara diagonal, koefisien tersebut jelas lebih tinggi mengungguli tingkat keterkaitan linear dengan kepemimpinan transformasional (X) yang berada pada angka 0,393, maupun dengan kinerja guru (Y2) sebesar 0,697. Atas dasar perbandingan kuantitatif yang valid ini, draf indikator pada variabel resiliensi guru terbukti mempunyai otentisitas yang kuat untuk mengukur dimensinya sendiri secara mandiri.

Rangkaian pengujian validitas pembeda ini disempurnakan oleh capaian parameter pada variabel kinerja guru (Y2). Sebagai konstruk endogen utama, variabel ini mencatatkan koefisien akar kuadrat AVE sebesar 0,792. Ketika diuji secara silang, koefisien diagonal tersebut terbukti nyata lebih unggul dibandingkan indeks korelasi linear luar terhadap kepemimpinan transformasional (X) sebesar 0,660 dan terhadap resiliensi guru (Y1) di angka 0,697. Keunggulan angka ini memberikan bukti teoretis bahwa kinerja guru memiliki kapabilitas yang jauh lebih prima untuk menerangkan rumpun indikator penandanya sendiri ketimbang menjelaskan konstruk lain di dalam model penelitian.

Persyaratan formal untuk melakukan pengujian reliabilitas serta analisis model struktural (*inner model*) kini telah terpenuhi sepenuhnya oleh instrumen penelitian. Melalui pengujian model pengukuran (*outer model*), peneliti berhasil

memperoleh konfirmasi bahwa seluruh konstruk laten sah memenuhi prasyarat Validitas Diskriminan sesuai dengan pendekatan *Fornell Larcker Criterion*. Justifikasi ilmiah ini didasarkan pada fakta empiris bahwa nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* pada tiap-tiap variabel secara konsisten berada di atas angka korelasi antar-konstruk lainnya. Fenomena kuantitatif tersebut mengindikasikan adanya tingkat eksklusivitas yang tinggi, di mana setiap konstruk terbukti unik dan sanggup merepresentasikan konsep teoretisnya secara spesifik tanpa kendala tumpang tindih.

3) Construct Reliability

Pengujian *Construct Reliability* di dalam model PLS-SEM dapat dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu dengan menganalisis nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Kedua parameter ini berfungsi untuk menganalisis konsistensi internal dan tingkat keandalan dari seluruh indikator yang mengukur suatu variabel laten.

(a) Cronbach's Alpha

Peneliti menggunakan parameter *Cronbach's Alpha* untuk menguji sejauh mana instrumen penelitian bebas dari kesalahan pengukuran acak. Capaian koefisien yang tinggi mencerminkan bahwa rangkaian item kuesioner memiliki keterandalan yang kokoh. Namun, apabila instrumen mencatatkan nilai yang rendah, kualitas butir pernyataan tersebut dinilai tidak memadai untuk mengonstruksi variabel latennya. Konsekuensinya, item yang cacat harus segera diperbaiki atau dikeluarkan dari pemodelan struktural. Adapun standar baku yang

diterapkan untuk menetapkan status reliabel dalam analisis ini mewajibkan setiap konstruk mengantongi indeks koefisien yang melampaui 0,70.²⁰³ Berikut hasil perhitungan *Cronbach's Alpha* pada penelitian ini:

Tabel 4. 26 *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0.968	Reliabel
Kinerja Guru (Y2)	0.914	Reliabel
Resiliensi (Y1)	0.957	Reliabel

Rekaman data kuantitatif yang tertuang dalam susunan tabel tersebut memberikan basis konfirmasi yang sangat jelas bagi peneliti, nilai variabel Kepemimpinan Transformasional (X) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,968, variabel Kinerja Guru (Y2) sebesar 0,914, dan variabel Resiliensi Guru (Y1) sebesar 0,957. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan, yaitu 0,70.

Nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi diperoleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar 0,968, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Selanjutnya, variabel Resiliensi Guru (Y1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,957, sedangkan variabel Kinerja Guru (Y2) memperoleh nilai sebesar 0,914. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh

²⁰³ Riyanto dan Setyorini, *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan SmartPLS 4.0*, 78.

indikator pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X), Resiliensi Guru (Y1), dan Kinerja Guru (Y2) telah memenuhi kriteria reliabilitas konstruk. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut pada model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis penelitian.

(b) *Composite Reliability*

Sebagai penguat, analisis dilanjutkan dengan memeriksa nilai *Composite Reliability*. Berbeda dengan *Cronbach's Alpha* yang mengasumsikan semua indikator memiliki bobot yang sama, *Composite Reliability* memberikan estimasi yang lebih tepat dalam PLS-SEM dengan memperhatikan bobot dari masing-masing indikator. Suatu variabel dikategorikan reliabel jika memiliki nilai *Composite Reliability* di atas ambang batas minimum 0,70.²⁰⁴ Capaian nilai di atas ambang batas tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh konstruk di dalam model penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan dan layak untuk digunakan dalam analisis struktural tahap selanjutnya. Nilai *Composite Reliability* pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

²⁰⁴ Riyanto dan Setyorini, *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan SmartPLS 4.0*, 83.

Tabel 4. 27 *Composite Reliability*

	<i>Composite reliability</i> (<i>rho_c</i>)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0.971	Memenuhi Kriteria
Resiliensi (Y1)	0.962	Memenuhi Kriteria
Kinerja Guru (Y2)	0.927	Memenuhi Kriteria

Ringkasan parameter kuantitatif pada tabel tersebut merefleksikan tingkat keterandalan yang sangat kokoh di setiap variabel laten. Kualitas konsistensi internal ini dikonfirmasi pertama kali oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X) yang sukses mencatatkan koefisien *Composite Reliability* sebesar 0,971. Capaian yang tidak kalah tangguh juga diperlihatkan oleh variabel Resiliensi Guru (Y1) dengan indeks CR sebesar 0,962, serta disempurnakan oleh variabel Kinerja Guru (Y2) yang mengantongi nilai 0,927. Mengingat seluruh akumulasi nilai tersebut secara meyakinkan mampu melampaui ambang batas prasyarat minimal 0,70, maka keseluruhan instrumen dinyatakan memiliki keajegan yang sah dan terbebas dari kesalahan pengukuran acak.

Integrasi seluruh komponen indikator dalam merepresentasikan konstruk induknya masing-masing telah memenuhi prasyarat keterandalan ilmiah yang mutlak. Melalui visualisasi data statistik, variabel Kepemimpinan Transformasional (X) merekam derajat konsistensi internal tertinggi dengan indeks sebesar 0,971. Kemampuan ukur yang ajeg ini juga melekat pada alat pengumpul data variabel Resiliensi Guru (Y1) dan variabel Kinerja Guru (Y2), yang masing-masing memperoleh koefisien *Composite Reliability* sebesar 0,962 dan 0,927. Implikasi dari perolehan angka-angka tersebut memberikan jaminan metodologis bahwa draf

kuesioner yang dirancang memiliki stabilitas yang tinggi dan terbebas dari bias kesalahan pengukuran acak.

Melalui rangkaian konfirmasi statistik tersebut, legitimasi terhadap aspek keterandalan instrumen telah tercapai secara paripurna. Fakta empiris ini membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X), Resiliensi Guru (Y1), dan Kinerja Guru (Y2) telah memenuhi kriteria *Composite Reliability*. Output positif ini linear dengan temuan pada pengujian *Cronbach's Alpha* terdahulu, yang secara simultan menegaskan bahwa seluruh konstruk laten di dalam riset ini mengantongi derajat keajegan internal yang tinggi. Dengan tuntasnya standardisasi kelayakan model pengukuran (*outer model*) ini, seluruh instrumen dinyatakan valid, reliabel, serta siap dilibatkan dalam analisis model struktural (*inner model*) guna menguji hipotesis penelitian.

c. Uji Model Fit

Tahap akhir dalam evaluasi model struktural di dalam PLS-SEM adalah melakukan uji kesesuaian model (*Model Fit*). Pengujian ini dilakukan untuk memastikan model empiris yang dibangun berdasarkan data sampel telah sesuai (*fit*) dan mampu merepresentasikan kondisi teoritis populasi yang sebenarnya. Evaluasi dilakukan dengan cara menganalisis hasil estimasi *output* pada kalkulator SmartPLS versi 4.1.1.8, yang kemudian dibandingkan dengan kriteria atau ambang batas indeks kesesuaian baku. Adapun indikator acuan, batas nilai minimum, serta interpretasi pengujian *Model Fit* dalam penelitian ini dipaparkan secara rinci pada tabel berikut:

Tabel 4. 28 Hasil Uji Model Fit

Parameter	<i>Rule of Thumb</i>	Nilai Parameter	Keterangan
SRMR	Lebih Kecil dari 0.10	0.079	Fit
Chi Square	<i>Chi Square</i> Hitung < <i>Chi Square</i> Tabel model Fit	1112.355 > 123.225	Tidak Fit
NFI	Mendekati nilai NFI > 0.90 baik, 0.80-0.90 cukup, dan < 0.80 kurang fit	0.895	Cukup Fit
Gof (<i>Goodness of Fit</i>)	0.1(Gof kecil), 0,25 GOF moderate)0.36 GOF Kuat	0.415	Fit Kuat

Pengujian kesesuaian model (*Model Fit*) telah dilaksanakan, mengacu pada data yang disajikan dalam Tabel tersebut. Prosedur ini bertujuan untuk memverifikasi sejauh mana model struktural yang telah dikonstruksi mampu merepresentasikan data empiris dengan tingkat konsistensi yang optimal. Hasil pengujian dari masing-masing parameter dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1) SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*)

Nilai SRMR yang diperoleh adalah sebesar 0,079. Sesuai dengan *rule of thumb* yang mensyaratkan nilai kurang dari 0,10, maka indikator ini menunjukkan bahwa model berada dalam kriteria Fit.

2) *Chi-Square*

Hasil pengujian menghasilkan nilai *Chi Square* hitung sebesar 1112,355, di mana nilai ini lebih besar dari *Chi-Square* tabel yaitu 123,225 (pada $df = 99$ dan signifikansi 0,05). Secara absolut, parameter ini menunjukkan kriteria tidak fit.

Namun demikian, tingginya nilai *Chi Square* ini merupakan hal yang wajar karena karakteristik rumusnya yang sangat sensitif terhadap jumlah sampel penelitian ($N = 112$). Oleh karena itu, tingkat kecocokan model perlu dikonfirmasi melalui indikator fit lainnya.

3) NFI (*Normed Fit Index*)

Nilai NFI yang dihasilkan adalah sebesar 0,895. Berdasarkan kriteria acuan, nilai yang berada pada rentang 0,80 - 0,90 dikategorikan cukup (*Marginal Fit*) dan sudah sangat mendekati batas ideal yaitu 0,90.

4) GoF (*Goodness of Fit*)

Nilai indeks GoF gabungan yang diperoleh adalah sebesar 0,415. Merujuk pada *rule of thumb* yang menetapkan nilai di atas 0,36 sebagai kriteria kuat, maka model telah mempunyai tingkat kesesuaian atau fit yang handal.

Berdasarkan kombinasi dari keempat parameter di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun nilai *Chi-Square* tidak memenuhi kriteria akibat besarnya ukuran sampel, mayoritas indikator utama lainnya (SRMR, NFI, dan GoF) menunjukkan hasil yang baik dan memenuhi ambang batas. Rangkaian konfirmasi parameter di atas memberikan basis justifikasi yang kokoh mengenai kualitas relevansi prediktif dalam riset ini. Peneliti dapat menegaskan bahwa model struktural dalam penelitian ini dinyatakan layak serta memenuhi kriteria keselarasan data lapangan. Karena draf pemodelan terbukti fit dan dapat diterima berdasarkan standar baku sosiometri, maka hambatan metodologis resmi dinyatakan runtuh, sekaligus memberikan lampu hijau untuk mengeksekusi perhitungan pada tahapan pengujian hipotesis.

d. *Analisis Inner Model*

Analisis *inner model* dilakukan untuk mengukur kesanggupan model struktural dalam mendetailkan relasi antarvariabel laten yang diteliti. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui nilai koefisien determinasi *R-Square* (R^2), *Effect Size* (f^2), dan *predictive relevance* (Q^2). Hasil evaluasi *inner model* memberikan informasi mengenai kekuatan prediktif model serta memasukkan setiap variabel dalam mendeskripsikan variabel dependen.

1) Uji *R-Square* (R^2)

Penilaian terhadap kekuatan prediktif dan kontribusi simultan di dalam model struktural dievaluasi melalui analisis koefisien determinasi. Pengoperasian Uji *R-Square* ini esensinya menjadi indikator untuk mengukur seberapa besar persentase variasi pada variabel dependen yang mampu diurai secara akurat oleh jajaran variabel independen. Ketentuan matematis menetapkan bahwa perolehan angka yang mendekati batas maksimal dalam rentang interval 0 hingga 1 mencerminkan ketangguhan model dalam mendeteksi setiap fluktuasi perubahan pada variabel terikat. Guna memetakan potret kontribusi tersebut, peneliti menyajikan nilai *R-Square* dalam analisis ini sebagai berikut:

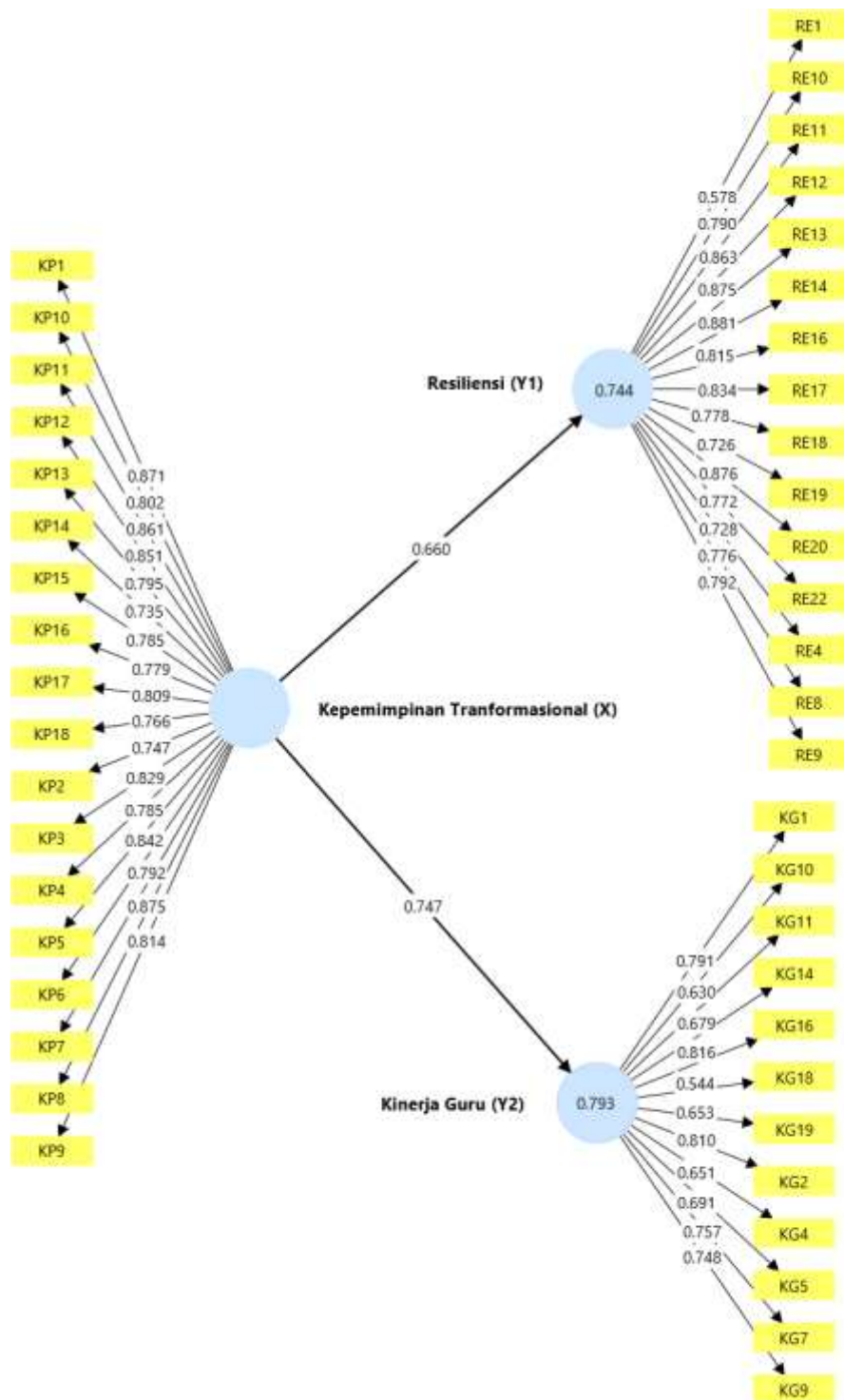
Tabel 4. 29 Nilai *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Resiliensi (Y1)	0.744	0.742
Kinerja Guru (Y2)	0.793	0.791

Dinamika variansi data pada konstruk endogen antara berhasil diurai secara mendalam oleh intervensi variabel eksogennya. Melalui estimasi koefisien determinasi, Kepemimpinan Transformasional terbukti memberikan kontribusi dominan sebesar 74,4% terhadap fluktuasi Resiliensi Guru (Y1). Sementara itu, porsi minoritas sebesar 25,6% merupakan ranah kontribusi yang berasal dari variabel-variabel eksternal yang eksistensinya tidak dilibatkan di dalam model struktural riset ini.

Selanjutnya, nilai R^2 sebesar 0,793 pada variabel Kinerja Guru menunjukkan bahwa 79,3% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional, sedangkan 20,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan kriteria kedua nilai tersebut termasuk kategori tinggi karena berada di atas 0,75 atau mendekati kategori tersebut. Berikut gambar nilai R^2 :



Gambar 4.2 Nilai *R-Square* (Sumber : *SmartPLS versi 4.1.1.8* Versi 4)

2) Uji *Effect Size* (f^2)

Evaluasi terhadap derajat kontribusi spesifik yang disumbangkan oleh setiap konstruk eksogen secara parsial diukur melalui analisis kuantifikasi dampak. Pengoperasian Uji *Effect Size* (f^2) ini esensinya berfungsi untuk mendeteksi seberapa kuat keterikatan perubahan pada daya prediksi model ketika suatu variabel independen dimasukkan atau dikeluarkan dari ekosistem model struktural. Melalui parameter ini, peneliti dapat mengonfirmasi signifikansi praktis dari intervensi variabel sebab terhadap variabel dependen. Untuk memetakan sebaran kekuatan dampak tersebut, Anda dapat mencermati rangkuman data statistik yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 30 Nilai *Effect Size*

	<i>F-Square</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (X) -> Resiliensi (Y1)	2.906	Efek Besar
Kepemimpinan Transformatif (X) -> Kinerja Guru (Y2)	3.831	Efek Besar

Visualisasi data statistik menyuguhkan bukti substantif mengenai besarnya kontribusi parsial antar-konstruk. Pada jalur hubungan pertama, pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru mencatatkan koefisien f^2 yang sangat superior, yaitu sebesar 3,831. Capaian kuantitatif ini berada jauh di atas ambang batas kritis 0,35, yang dalam teori sosiometri diklasifikasikan sebagai rumpun efek kuat. Fakta ini menegaskan bahwa stimulasi gaya kepemimpinan transformatif memegang peranan yang sangat masif dalam mengeskalasi capaian kinerja guru di lapangan. Pola dampak yang sangat kuat juga terdeteksi pada lintasan kepemimpinan transformatif terhadap Resiliensi Guru, di mana

perolehan nilai f^2 menyentuh angka 2,906. Nilai diagonal ini mengonfirmasi secara ilmiah bahwa eksistensi kepemimpinan transformasional bertindak sebagai determinan krusial dalam memperkuat ketahanan mental dan adaptabilitas guru.

Secara keseluruhan, kedua hubungan menunjukkan kategori memiliki efek yang sangat besar dengan kontribusi terhadap Kinerja Guru lebih besar dibandingkan kontribusinya terhadap Resiliensi Guru.

3) Uji *Predictive Relevance* (Q^2)

Evaluasi akhir terhadap validasi model struktural dilengkapi melalui pengujian *predictive relevance* (Q^2). Prosedur yang dioperasikan lewat evaluasi Q^2 ini mengemban fungsi krusial untuk menakar seberapa akurat kapabilitas model dalam mengestimasi data observasi baru di luar sampel luar. Aturan keputusan menetapkan bahwa pemodelan dinilai memiliki kapasitas prediksi yang andal apabila koefisien Q^2 mencatatkan angka $Q^2 > 0$. Guna memperketat hasil diagnosis, pengujian ini menyertakan metrik perbandingan error berupa *Root Mean Square Error* (RMSE) dan *Mean Absolute Error* (MAE). Rendahnya akumulasi nilai RMSE dan MAE merefleksikan minimnya margin kesalahan, sekaligus menegaskan tingginya akurasi prediksi model. Distribusi koefisien *predictive relevance* tersebut dirangkum pada paparan berikut:

Tabel 4. 31 *Predictive Relevance* (Q^2)

	<i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	RMSE	MAE	Keterangan
Resiliensi (Y1)	0.619	0.677	0.452	Prediktif Kuat
Kinerja Guru (Y2)	0.989	0.112	0.087	Prediktif Kuat

Tingkat presisi model struktural dalam mereproduksi data lapangan terkonfirmasi secara meyakinkan pada rumpun konstruk Resiliensi Guru (Y1). Berdasarkan output komputasi PLSpredict, diperoleh koefisien Q^2 sebesar 0,619 dengan margin kesalahan yang minim, yakni skor RMSE 0,677 dan MAE 0,452. Penanda matematis berupa nilai Q^2 yang bernilai positif ini merefleksikan bahwa draf hubungan linier yang digagas peneliti mempunyai nilai guna aplikasi yang tinggi dan sah terbebas dari kendala bias spesifikasi sampel. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan dan memprediksi perubahan pada variabel Resiliensi Guru secara memadai.

Selanjutnya, variabel Kinerja Guru (Y2) memperoleh nilai Q^2 sebesar 0,989, dengan nilai RMSE sebesar 0,112 dan MAE sebesar 0,087. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan prediksi yang sangat tinggi karena mendekati angka satu. Selain itu, nilai RMSE dan MAE yang relatif kecil mengindikasikan bahwa tingkat kesalahan prediksi model terhadap variabel Kinerja Guru sangat rendah.

Sintesis akhir terhadap dimensi evaluasi model struktural menorehkan justifikasi yang sangat memuaskan mengenai kapabilitas generalisasi model. Secara menyeluruh, pembuktian teoretis ini ditunjukkan oleh perolehan koefisien Q^2 pada seluruh variabel terikat yang secara konsisten melompat jauh di atas ambang batas nol. Rekam data mencatatkan skor akurasi ramal sebesar 0,619 untuk Resiliensi Guru (Y1) dan menyentuh angka superior 0,989 pada konstruk Kinerja Guru (Y2). Pencapaian kuantitatif yang bernilai positif ini memberikan garansi ilmiah bahwa model penelitian mengantongi kualitas *predictive relevance* yang sangat prima. Dengan demikian, jalinan kausalitas yang dibangun di dalam draf

riset ini terbukti memiliki tingkat presisi yang kuat serta sah untuk diteruskan pada tahapan pengekseskuan pengujian hipotesis penelitian.

Berdasarkan kriteria yang dituliskan oleh Hair et al. nilai $Q^2 > 0,50$ menunjukkan kemampuan prediksi yang kuat.²⁰⁵ Oleh karena itu, nilai Q^2 Predict sebesar 0,619 pada variabel Resiliensi Guru menunjukkan kemampuan prediksi yang kuat, sedangkan nilai 0,989 pada variabel Kinerja Guru menunjukkan kemampuan prediksi yang sangat kuat. Hasil ini menyuratkan bahwa variabel independen dalam model penelitian mempunyai kemampuan yang sangat baik dalam mendetailkan dan memprediksi variabel dependen yang diteliti.

e. Uji Hipotesis

Tahapan inti dalam evaluasi *inner model* diaktualisasikan melalui pembuktian jalinan kausalitas antar-konstruk laten. Pengoperasian analisis koefisien jalur (*Path Coefficient*) dan pengujian hipotesis ini mengemban fungsi vital untuk mendeteksi arah linear sekaligus besarnya derajat pengaruh langsung yang tercipta di dalam model penelitian. Melalui nilai koefisien ini, peneliti dapat menakar seberapa besar fluktuasi perubahan pada variabel akibat yang diintervensi oleh variabel sebab. Ketentuan sosiometris menetapkan bahwa ketika estimasi angka bergerak mendekati batas ekstrem ± 1 , hal tersebut merefleksikan ikatan hubungan yang sangat kuat, sementara perolehan skor yang condong mendekati nol mengindikasikan melemahnya daya pengaruh antarkonstruk. Selain menunjukkan

²⁰⁵ Joseph F. Hair Jr., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, dan Marko Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 3rd ed. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2022), hlm. 299–306.

arah hubungan, koefisien jalur juga memberikan informasi mengenai kekuatan pengaruh yang terjadi dalam model struktural.

Tabel 4. 32 *Path Coefficient*

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Resiliensi (Y1)	Kinerja Guru (Y2)
Kepemimpinan Transformasional (X)		0.660	0.747
Resiliensi (Y1)			
Kinerja Guru (Y2)			

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru memiliki nilai sebesar 0,747. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang kuat, yang berarti semakin tinggi implementasi kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Resiliensi guru mempunyai nilai koefisien sebesar 0,660. Nilai ini juga menunjukkan hubungan positif yang kuat. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh meningkatnya kemampuan guru dalam menghadapi tekanan, tantangan, dan perubahan dalam lingkungan kerja.

Selanjutnya, konfirmasi mengenai tingkat signifikansi statistik dari setiap lintasan pengaruh diselesaikan melalui prosedur *bootstrapping*. Pengoperasian metode ini pada SmartPLS versi 4.1.1.8 bekerja lewat skema pengambilan sampel

ulang (*resampling*) secara masif guna memproduksi estimasi parameter yang ajeg, stabil, dan presisi. Peneliti menyandarkan akurasi pengujian hipotesis pada integrasi tiga parameter utama, yaitu nilai *Original Sample* (O) sebagai representasi koefisien jalur, nilai *T-Statistics*, serta koefisien *p-values*. Sebuah dugaan teoretis atau hipotesis resmi diaplikasikan sebagai temuan yang diterima apabila mampu membukukan koefisien *T-Statistics* $> 1,96$ pada tingkat kekeliruan 5% beserta perolehan *p-values* $< 0,05$. Sebaliknya, tatkala parameter yang dihasilkan menunjukkan standar *T-Statistics* $\leq 1,96$ atau *p-value* $\geq 0,05$, maka hipotesis tersebut secara otomatis dinyatakan gugur atau ditolak. Kolaborasi konseptual ketiga matriks ini disajikan secara komprehensif pada tabel berikut:

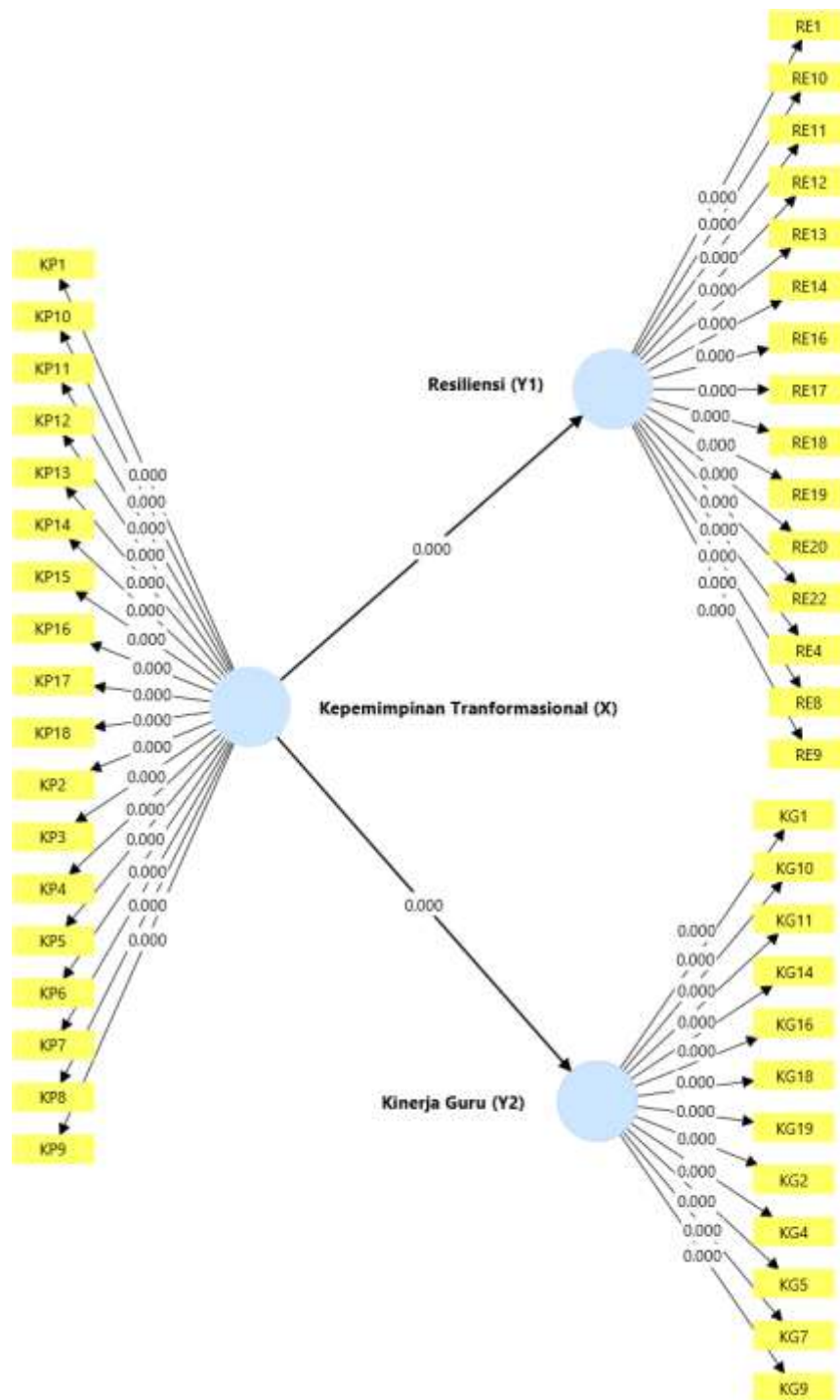
Tabel 4. 33 Hasil Uji *Bootstrapping*

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Kepemimpinan Tranformasional (X) -> Resiliensi (Y1)	0.660	6.224	0.000	Terbukti
Kepemimpinan Tranformasional (X) -> Kinerja Guru (Y2)	0.747	8.893	0.000	Terbukti

Validasi empiris terhadap hipotesis pertama dalam riset ini berhasil membukukan hasil yang sangat meyakinkan. Melalui estimasi parameter jalur, gaya kepemimpinan transformasional terhadap resiliensi guru terdokumentasi memiliki nilai *T-Statistics* yang sangat tinggi, yakni mencapai 6,224 dengan dukungan koefisien *p-value* sebesar 0,000. Karena perolehan angka tersebut sukses melompat jauh di atas ambang batas kelayakan statistik, maka draf hipotesis yang diajukan

peneliti resmi diterima. Fakta sosiologis ini memberikan makna bahwa semakin kuat manifestasi kepemimpinan transformasional yang diperlihatkan kepala sekolah, maka secara linear akan menstimulasi penguatan kapasitas resiliensi guru di lingkungan sekolah.

Keberhasilan model struktural dalam mengonfirmasi arah hubungan kausal juga berlanjut pada pengujian hipotesis kedua. Produktivitas dan ketercapaian kinerja guru terbukti menerima dampak langsung yang sangat masif dari intervensi gaya kepemimpinan transformasional. Kepastian teoretis ini bersandar pada perolehan skor *T-Statistics* yang memuncak di angka 8,893 dengan tingkat probabilitas kesalahan kekeliruan mutlak di angka 0,000. Mengingat kriteria signifikansi dua arah ($t > 1,96$ dan $p < 0,05$) terpenuhi secara sempurna, model riset ini sukses memvalidasi adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mendorong capaian kinerja para guru.



Gambar 4. 3 *Boostrapping* Variabel (Sumber: SmartPLS versi 4.1.1.8)

Tabel 4. 34 Uji Hipotesis

Hipotesis	T-Statistic	P-Values	Hasil
<i>Ha</i> : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap resiliensi guru pada SMA Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut.	6.224	0.000	Diterima
<i>H0</i> : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap resiliensi guru pada SMA Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut.	6.224	0.000	Ditolak
<i>Ha</i> : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut	8.893	0.000	Diterima
<i>H0</i> : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja gurupada SMA Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut	8.893	0.000	Ditolak

Hipotesis	R-square	R-square adjusted	Hasil
<i>Ha</i> : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap resiliensi guru dan kinerja guru pada SMA Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut	Y1 : 0.744, Y2 : 0.793	Y1 : 0.742, Y2 : 0.7991	Diterima
<i>H0</i> : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap resiliensi guru dan kinerja guru secara bersama-sama pada SMA Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut.	Y1 : 0.744, Y2 : 0.793	Y1 : 0.742, Y2 : 0.7991	Ditolak

Pembuktian hipotesis mengenai jalinan kausalitas pada variabel pengujian pertama memberikan hasil yang signifikan secara mutlak. Dirancang untuk menguji kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap resiliensi guru pada SMA Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut, model struktural sukses mengkonfirmasi kebenaran asumsi tersebut. Melalui komputasi algoritma *bootstrapping*, lintasan hubungan ini mencatatkan koefisien *T-Statistics* sebesar 6,224 dengan dukungan *p-values* mutlak di angka 0,000. Oleh karena perolehan parameter tersebut secara meyakinkan melampaui nilai kritis 1,96 ($t > 1,96$) serta berada jauh di bawah ambang batas kesalahan 0,05 ($p < 0,05$), maka model memutuskan untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Temuan ini menjadi landasan teoretis yang kuat bahwa pendekatan transformasional figur kepala madrasah bertindak sebagai stimulator nyata dalam memperkuat kapasitas resiliensi guru di lingkungan SMA Berbasis Pondok Pesantren.

Perolehan terhadap nilai koefisien jalur sebesar 0,660 ini mengonfirmasi bahwa kekuatan pengaruh yang dihasilkan berada pada kategori yang kuat dengan arah hubungan yang linear positif. Secara substantif, temuan ini memberikan indikasi kuat bahwa eskalasi kompetensi kepala sekolah dalam mengaktualisasikan kepemimpinan transformasional akan berbanding lurus dengan penguatan kapasitas mental guru. Ketika kepala sekolah secara konsisten menginjeksikan visi yang inspiratif, menstimulasi daya pikir intelektual, serta memberikan atensi individual yang tulus, maka secara mekanis akan mendongkrak daya tahan, fleksibilitas

adaptasi, serta kemampuan resiliensi guru dalam menaklukkan berbagai tekanan profesi di lapangan.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa resiliensi guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang mereka terima di lingkungan sekolah. Dalam konteks SMA Islam berbasis Pondok Pesantren, kepala sekolah yang mampu membangun visi bersama, memberikan dukungan emosional, serta menciptakan budaya kerja yang positif berpotensi memperkuat ketahanan psikologis guru dalam menghadapi perubahan kebijakan, beban kerja, maupun dinamika pendidikan yang terus berkembang.

Derajat signifikansi pada hipotesis hubungan kedua berhasil diverifikasi oleh model struktural secara meyakinkan. Melalui pengujian terhadap draf kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut, data lapangan memberikan dukungan empiris yang solid. Output algoritma *bootstrapping* merekam perolehan koefisien T-Statistics yang sangat superior, yakni mencapai angka 8,893 dengan nilai probabilitas *p-values* bertengger di angka 0,000. Oleh karena kondisi matematis tersebut sukses melampaui batas kritis 1,96 ($t > 1,96$) dan berada jauh di bawah ambang batas kesalahan 0,05 ($p < 0,05$), maka model memutuskan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil ini memvalidasi secara ilmiah bahwa eksistensi kepemimpinan transformasional figur kepala sekolah bertindak sebagai instrumen penggerak

utama dalam mendongkrak capaian kinerja guru di ekosistem sekolah menengah atas berbasis pondok pesantren.

Derajat keterikatan kausalitas antara kedua variabel laten ini terekam sangat masif melalui perolehan koefisien lintasan sebesar 0,747. Angka ini memberikan konfirmasi empiris bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dapat dikategorikan sebagai pengaruh positif yang kuat. Implikasi teoretis dari temuan ini menegaskan bahwa setiap intervensi positif pada mutu kepemimpinan kepala sekolah akan menstimulasi lonjakan performa guru secara nyata. Ketika figur pemimpin mampu menyalurkan motivasi intrinsik, atensi individual yang tulus, serta ruang pengembangan kompetensi, maka para pendidik secara otomatis akan menunjukkan dedikasi yang lebih optimal dalam mengarsiteki, mengeksekusi, hingga mengevaluasi seluruh rangkaian proses pembelajaran. Jika dibandingkan dengan pengaruh terhadap resiliensi guru, nilai T-Statistics dan koefisien jalur pada hipotesis ini lebih tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan terhadap peningkatan resiliensi guru. Dengan kata lain, dampak kepemimpinan transformasional lebih cepat terlihat pada aspek perilaku kerja dan profesionalisme guru dibandingkan pada aspek ketahanan psikologis yang cenderung berkembang melalui proses yang lebih panjang.

Evaluasi terhadap kekuatan estimasi model struktural (*inner model*) dianalisis lebih lanjut melalui koefisien determinasi *R-Square* (R^2). Berdasarkan draf perhitungan, model ini berhasil mencatatkan skor R^2 sebesar 0,744 untuk

konstruk Resiliensi Guru (Y1) dan 0,793 pada variabel Kinerja Guru (Y2), dengan raihan *Adjusted R²* masing-masing berada di angka 0,742 dan 0,791. Temuan empiris ini memberikan penegasan bahwa variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah memegang hulu kendali sebesar 74,4% dalam mendeterminasi variasi resiliensi guru. Sementara itu, kapasitas variabel eksogen tersebut dalam menerangkan fluktuasi kinerja guru menyentuh angka tinggi, yakni sebesar 79,3%. Di luar kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, sisa proporsi varians yang terekam sebesar 25,6% pada dimensi resiliensi serta 20,7% pada kinerja guru merupakan refleksi dari adanya pengaruh faktor-faktor eksternal lain yang berada di luar ruang lingkup pemodelan riset ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki daya jelas yang kuat terhadap kedua variabel dependen yang diteliti. Nilai *R-Square* yang mendekati 0,80 menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi pada resiliensi guru dan kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Kepala sekolah yang mampu menginspirasi, memotivasi, memberikan teladan, dan memberdayakan guru tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja profesional guru, tetapi juga terhadap penguatan resiliensi guru dalam menghadapi berbagai tantangan pendidikan yang semakin kompleks.

B. Pembahasan

Bagian ini memaparkan pembahasan dari temuan inferensial dari penelitian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap resiliensi dan kinerja guru di empat Sekolah Menengah Atas (SMA) Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan. Pembahasan ini dipaparkan dalam tiga bagian berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Resiliensi Guru

Hasil pengujian hipotesis menggunakan *SmartPLS versi 4.1.1.8* yang menghasilkan nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) sebesar 0,660, nilai *T-Statistics* sebesar 6,224, dan nilai *P-Values* sebesar 0,000. Nilai *T-Statistics* yang lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0,05 secara statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi guru pada SMA Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan utama dari Gu dan Day, dimana salah satu faktor protektif eksternal yang paling krusial dalam kematangan resiliensi adalah penggunaan jaringan dukungan (*Use of Support Networks*). Guru memanfaatkan hubungan positif dengan pimpinan, rekan sejawat, maupun keluarga untuk mendapatkan dukungan emosional dan instrumental guna mempertahankan komitmen profesional mereka. Gu dan Day menekankan bahwa hubungan yang

baik dengan pimpinan sekolah serta dukungan dari rekan kerja dapat memperkuat dan mempertahankan komitmen, ketangguhan, dan efektivitas guru.²⁰⁶

Nilai *R-Square* sebesar 0,744 pada variabel resiliensi guru. Melalui estimasi koefisien determinasi, Kepemimpinan Transformatif terbukti memberikan kontribusi dominan sebesar 74,4% terhadap fluktuasi Resiliensi Guru (Y1). Sementara itu, porsi minoritas sebesar 25,6% merupakan ranah kontribusi yang berasal dari variabel-variabel eksternal yang eksistensinya tidak dilibatkan di dalam model struktural riset ini.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak sebagai instrumen manajerial untuk mengelola organisasi sekolah, tetapi juga berfungsi sebagai kekuatan daya psikologis yang memperkuat ketahanan guru. Pandangan Gu dan Day menjelaskan bahwa resiliensi guru merupakan kemampuan untuk mempertahankan komitmen, efektivitas, dan kualitas kerja meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Menurut mereka, bagian dari faktor yang paling berpengaruh dalam membentuk resiliensi guru adalah dukungan jaringan sosial yang berasal dari ekosistem sekolah, terutama dari kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan.²⁰⁷

Dalam nilai Islam, jaringan dukungan sosial ini merupakan implementasi dari konsep *ta'awun* (tolong-menolong) dan *ukhuwah* (persaudaraan). Seorang guru Muslim tidak memikul beban pendidikan sendirian, melainkan berada dalam satu bangunan kolektif yang saling menguatkan. Allah SWT berfirman dalam Surah Al-

²⁰⁶ Gu dan Day, "Teachers Resilience," 1315.

²⁰⁷ Gu dan Day, "Teachers Resilience," 1317.

Ma'idah/5 ayat 2. Ayat ini memberikan dasar mendalam bahwa dukungan instrumental berupa bantuan nyata dalam tugas dan dukungan emosional dengan saling menguatkan dalam ketakwaan adalah kewajiban agama yang secara langsung meningkatkan ketangguhan kolektif para guru.

Pentingnya koneksi sosial ini juga ditegaskan oleh Reivich dan Shatté yang menyatakan bahwa "*resilient people have strong connections to others, and they rely on those connections to help them through the tough times*".²⁰⁸ Orang-orang yang resilien memiliki ikatan yang kuat dengan orang lain, dan mereka mengandalkan ikatan tersebut untuk membantu mereka melewati masa-masa sulit.

Prinsip saling menguatkan dalam jaringan dukungan ini digambarkan secara indah oleh Rasulullah ﷺ dalam sabdanya:

إِنَّ الْمُؤْمِنَ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا وَشَبَّكَ أَصَابِعُهُ²⁰⁹

Metafora bangunan ini menunjukkan bahwa resiliensi guru adalah hasil dari integritas sosial; jika satu elemen melemah karena tekanan, elemen lain (pimpinan atau rekan sejawat) hadir memberikan dukungan sehingga fungsi pendidikan tetap berjalan stabil. Kesanggupan guru untuk mengakses dan menggunakan jaringan dukungan tidak hanya strategi koping psikologis, melainkan cerminan dari identitas keguruan yang berakar pada nilai-nilai kebersamaan Islam.

Secara konseptual, temuan empiris dalam model riset ini memberikan afirmasi yang kokoh terhadap teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio. Hasil pengujian jalur memvalidasi premis

²⁰⁸ Reivich dan Shatté, *The Resilience Factor*, 9.

²⁰⁹ Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, no. 459.

teoretis bahwa efikasi seorang pemimpin dalam menggerakkan kapasitas anggotanya bekerja secara simultan melalui empat pilar kuadran utama. Pilar-pilar tersebut terejawantah melalui stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*), pengaruh ideal (*idealized influence*), serta konsiderasi yang bersifat individual (*individualized consideration*).²¹⁰

Melalui pengaruh ideal (*idealized influence*), kepala sekolah menjadi teladan yang mampu membangun kepercayaan guru. Melalui motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), kepala sekolah menumbuhkan optimisme dan keyakinan bahwa berbagai tantangan yang dihadapi sekolah dapat diatasi secara bersama-sama. Sementara itu, stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) mendorong guru untuk memandang permasalahan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, sedangkan perhatian individual (*individualized consideration*) memberikan dukungan emosional yang dibutuhkan guru ketika menghadapi tekanan pekerjaan.

Besarnya kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap resiliensi guru digambarkan melalui beberapa mekanisme psikososial. Pertama, dimensi *Idealized Influence* yang diterapkan oleh kepala sekolah menciptakan model identifikasi bagi guru. Ketika kepala sekolah menunjukkan keteladanan dalam integritas, komitmen, dan penanganan stres, guru secara psikologis akan menginternalisasi pola-pola koping yang adaptif. Proses identifikasi ini menjadi landasan pembentukan resiliensi, di mana guru belajar bahwa tantangan profesi

²¹⁰ Bass dan Avolio, *Improving Organizational Effectiveness*, 3.

dapat dihadapi dengan sikap positif dan strategi yang konstruktif. Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa *idealized influence* berkorelasi positif dengan kinerja dan komitmen kerja. Judge dan Piccolo menegaskan bahwa: “*Transformational leadership is strongly associated with follower satisfaction, motivation, and leader effectiveness.*”²¹¹

Hal ini memperlihatkan bahwa ketika pemimpin mampu menjadi panutan, maka guru sebagai anggota akan lebih resilien, termotivasi, dan memiliki kinerja yang lebih optimal dalam menghadapi tekanan kerja di lingkungan pesantren.

Dimensi *Inspirational Motivation* yang diimplementasikan secara efektif oleh para kepala sekolah berperan dalam mempertahankan komitmen guru terhadap tujuan pendidikan. Penelitian ini satu arah dengan sebuah penelitian oleh Podsakoff et al. yang menyatakan bahwa: “*Transformational leader behaviors were positively related to followers’ trust, satisfaction, and organizational citizenship behaviors.*”²¹², dimensi terbukti berkontribusi signifikan terhadap kompetensi semangat kerja dan hasil kerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa inspirasi yang diberikan pemimpin tidak hanya berdampak pada aspek psikologis, tetapi juga pada perilaku nyata seperti komitmen kerja, loyalitas, dan kesiapan menghadapi tantangan.

Dimensi *Intellectual Stimulation* mendorong guru untuk memandang permasalahan sebagai peluang pembelajaran daripada sebagai beban. Menurut teori saat pemimpin secara konsisten mendorong inovasi dan memberikan

²¹¹ Judge dan Piccolo, "Transformational and Transactional Leadership," 755.

²¹² Podsakoff et al., "Transformational Leader Behaviors," 112.

kesempatan bertumbuh bagi guru untuk menyampaikan pandangan baru, guru akan mengembangkan pola pikir yang fleksibel dan adaptif, yang merupakan komponen esensial dari resiliensi. Hal ini sejirama dengan Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikembangkan oleh Peter M. Blau. Saat pemimpin konsisten memberikan ruang kepada guru untuk menyampaikan ide-ide atau gagasan inovasi dan tantangan yang dihadapi akan dibalas oleh guru dengan komitmen terhadap kepala sekolah.²¹³

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian Gumusluoğlu dan Ilsev menunjukkan bahwa: “*Transformational leadership is positively related to creativity at both individual and organizational levels.*”²¹⁴ Hal ini terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan *problem solving*, inovasi, serta kinerja individu. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pemimpin mampu merangsang intelektualitas guru, maka guru akan lebih adaptif dalam menghadapi perubahan kurikulum, dinamika pembelajaran, dan tantangan pendidikan di lingkungan pesantren.

Dimensi *Individualized Consideration* memberikan perhatian personal yang membuat guru merasa dihargai dan didukung. Dukungan emosional dan keringanan yang diberikan oleh kepala sekolah yang memahami kondisi individual guru secara signifikan berkontribusi terhadap kemampuan guru untuk bertahan dan bangkit dari berbagai tekanan.²¹⁵

²¹³ Blau, *Exchange and Power in Social Life*, 93.

²¹⁴ Gumusluoğlu dan Ilsev, "Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation," 467.

²¹⁵ Reivich dan Shatté, *The Resilience Factor*, 19.

Dimensi *Individualized Consideration* ini memiliki korelasi yang sangat kuat dengan prinsip kepemimpinan dalam Islam, khususnya konsep *rahmah* (kasih sayang), *tarbiyah* (pembinaan), dan perhatian terhadap individu. Dijelaskan pada Surah Ali ‘Imran/3 ayat 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ... الخ

Ayat ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dibangun di atas kelembutan, kepedulian, dan perhatian terhadap individu, yang sejalan dengan konsep *individualized consideration*.

Penelitian sejalan oleh Wang dkk. menunjukkan bahwa *individualized consideration* memiliki relasi signifikan dengan komitmen dan kesejahteraan psikologis anggota. “*Transformational leadership relates positively to individual-level performance and organizational citizenship behaviors.*”²¹⁶ Hal ini mengindikasikan bahwa perhatian personal yang diberikan pemimpin mampu meningkatkan kualitas hubungan kerja dan mendorong perilaku positif dalam organisasi.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini juga menguatkan konsep resiliensi yang dikemukakan oleh Masten yang menyebut resiliensi sebagai *ordinary magic*, yaitu kapasitas manusia untuk bertahan dan bangkit yang sebenarnya dapat tumbuh melalui dukungan lingkungan yang positif.²¹⁷ Dalam konteks temuan ini, kepemimpinan transformasional dapat dipandang menjadi faktor protektif yang

²¹⁶ Wang et al., "Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels," 223.

²¹⁷ Masten, *Ordinary Magic: Resilience in Development*, 148.

membantu guru mengembangkan ketahanan diri sehingga mampu bertahan dan berkembang meskipun menghadapi berbagai tekanan pekerjaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh besar dalam membangun resiliensi atau ketahanan psikologis guru. Kepala sekolah yang mampu menjadi inspirator, motivator, dan pembimbing memperkuat kapasitas guru untuk bertahan, beradaptasi, dan berkembang dalam menghadapi berbagai tantangan pendidikan. Temuan ini mempertegas bahwa peningkatan pelayanan pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberdayakan sumber daya manusia secara holistik, baik dari aspek profesional, psikologis, maupun spiritual.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut. Melalui pengujian jalur laten, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut. Legitimasi statistik ini bersandar pada akumulasi data koefisien jalur sebesar 0,747, skor *T-Statistics* yang mencapai di angka 8,893, serta perolehan *p-values* mutlak di angka 0,000. Sifat linear positif pada koefisien lintasan memberikan makna bahwa setiap perbaikan kualitas kepemimpinan transformasional yang diperlihatkan kepala sekolah akan diiringi oleh lonjakan mutu kinerja guru secara nyata. Selain itu, raihan nilai *T-Statistics* yang jauh di atas

batas kritis 1,96 ($t > 1,96$) mengukuhkan bahwa derajat signifikansi hubungan kausalitas ini berada pada kategori yang sangat tangguh.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pelaksanaan tugas guru. Kepala sekolah yang kompeten mekontruksi visi bersama, memberikan semangat, menciptakan budaya kerja yang positif, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan guru akan mendorong tumbuhnya komitmen profesional yang lebih tinggi. Guru yang merasa diberi ruang untuk berkembang, diapresiasi dan didukung oleh pemimpinnya akan menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam menjalankan tugas pembelajaran.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori Bass yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menggerakkan bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.²¹⁸ Hal ini juga seiring dengan pendapat Suriagiri bahwa seorang pemimpin memiliki peran untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain sehingga mereka secara sukarela melaksanakan tindakan yang mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Definisi kepemimpinan tersebut menunjukkan bahwa dalam hubungan sosial antara pemimpin dan bawahan terdapat timbal balik pengaruh yang didasarkan pada kewibawaan serta legitimasi yang diakui oleh kedua belah pihak. Melalui hubungan tersebut, pemimpin dapat menggerakkan, membimbing, dan mengoordinasikan anggota organisasi untuk bekerja secara efektif dalam

²¹⁸ Bass dan Avolio, *Improving Organizational Effectiveness*, 4.

mencapai tujuan bersama.²¹⁹

Dalam konteks pendidikan, guru yang dipimpin secara transformasional tidak menargetkan hasil bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban administratif, namun sampai pada fase terdorong untuk memberikan kinerja terbaik demi kemajuan sekolah dan keberhasilan murid.

Pengaruh yang lebih besar terdapat pada kinerja guru jika dibandingkan terhadap resiliensi guru menunjukkan bahwa dampak kepemimpinan transformasional lebih tampak terlihat pada aspek perilaku kerja. Ketika kepala sekolah mampu mengkomunikasikan tujuan yang jelas, penghargaan yang adil, dukungan pedagogies keprofesionalan, dan kesempatan pengembangan diri, maka perubahan perilaku kerja guru dapat segera diamati melalui peningkatan disiplin, kreativitas pembelajaran, tanggung jawab profesional, dan kualitas pelayanan pendidikan.

Kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan oleh kepala sekolah, terutama melalui dimensi *Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration*, secara langsung mempengaruhi keyakinan guru terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas profesional dengan baik. Ketika kepala sekolah menciptakan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan gagasan, mendorong penggunaan metode inovatif, dan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja, maka rasa percaya diri guru dalam melaksanakan tugas pedagogis akan meningkat.²²⁰

²¹⁹ Suriagiri, *Perilaku Kepemimpinan dalam Pelaksanaan Inovasi* (NTB: CV. Kanhaya Karya, 2021), 18.

²²⁰ Nurdin, Usman. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, 57

Kepemimpinan transformasional yang menekankan pada dorongan kemampuan intelektual dan pertimbangan individual menciptakan budaya kerja kolaboratif di mana guru merasa nyaman untuk berbagi praktik terbaik, berdiskusi tentang tantangan pembelajaran, dan saling mendukung dalam pengembangan profesional. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat mendorong pencapaian kinerja yang luar biasa. Sebagaimana penelitian Ahmad Salabi yang menyatakan bahwa secara langsung maupun tidak langsung gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang mengarahkan kemajuan mutu dan peningkatan proses pelayanan dalam semua aspek tugas pokok dan fungsi dari guru dalam mencapai target dan prestasi kerja.²²¹

Kinerja merupakan bagian dari amanah yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT. Sebagaimana Firman Allah SWT pada QS. At-Taubah/9: 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرُّدُونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Ayat tersebut menunjukkan bahwa setiap pekerjaan memiliki nilai moral dan spiritual yang harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh. Dalam konteks profesi guru, kinerja bukan sekadar aktivitas profesional, tetapi juga bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT.

Nilai *R-Square* sebesar 0,793 pada variabel kinerja guru menegaskan bahwa 79,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional. Angka ini merupakan kontribusi yang sangat signifikan dan menunjukkan bahwa

²²¹ Ahmad Salabi, "Gaya Kepemimpinan Mudir dalam Inovasi Pendidikan di Pondok Pesantren Darul Hijrah", *Management of Education*, ISSN 977-244204 (2016).

dalam konteks SMA Islam berbasis Pondok Pesantren di Kabupaten Tanah Laut, kepemimpinan transformasional adalah prediktor utama dari kinerja guru. Namun demikian, residunya sebesar 20,7% merupakan distribusi pengaruh dari faktor-faktor lain diluar penelitian.

Sintesis terhadap potret data lapangan ini menyuguhkan konklusi yang fundamental mengenai determinasi faktor kepemimpinan terhadap perilaku organisasi sekolah. Fakta ini mengukuhkan asumsi bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan stimulator mutlak dalam memetakan grafik kinerja guru. Keberhasilan kepala sekolah dalam memerankan diri sebagai mentor yang inspiratif, motivator yang adaptif, serta agen penggerak pemberdayaan guru secara mekanis akan mengonstruksikan lingkungan kerja yang sehat.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Secara Simultan terhadap Resiliensi dan Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ketiga menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi dan kinerja guru. Nilai *R-Square* sebesar 0,744 untuk resiliensi guru dan 0,793 untuk kinerja guru, dengan nilai *Adjusted R-Square* masing-masing 0,742 dan 0,791, mengkonfirmasi bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang sangat kuat. Secara akademis, temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan konstruk multidimensional yang mampu memengaruhi berbagai aspek perilaku dan psikologis guru secara bersamaan.

Peran seorang guru menuntut untuk tidak hanya memiliki kinerja profesional yang tinggi, tetapi juga memiliki ketahanan psikologis yang kuat untuk dapat bertahan dalam menghadapi berbagai tantangan. Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu menjawab kedua tuntutan ini secara bersamaan, yaitu dengan meningkatkan kinerja guru melalui mekanisme motivasi dan pengembangan kompetensi, serta memperkuat resiliensi guru melalui mekanisme dukungan psikososial dan spiritual.

Kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai katalisator yang mengubah potensi individual guru menjadi *output* organisasional yang nyata dalam bentuk layanan pendidikan yang berkualitas. Nilai *effect size* (f) yang besar, yakni 2,906 untuk pengaruh terhadap resiliensi dan 3,831 untuk pengaruh terhadap kinerja, secara kuantitatif membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap peningkatan kemampuan prediksi model.

Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Suriagiri kepemimpinan transformasional mampu membangun budaya belajar di dalam lingkungan kerja dalam hal ini sekolah, dimana membangun budaya ini penting untuk menciptakan tim yang tangguh dan produktif.²²²

Dari perspektif pendidikan Islam, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan transformasional memiliki kesesuaian yang kuat dengan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam yang dicontohkan Rasulullah ﷺ. Keteladanan (*siddiq*), tanggung jawab (*amanah*), kemampuan komunikasi

²²² Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*, 66.

(*tabligh*), dan kecerdasan (*fathanah*) merupakan fondasi yang memungkinkan kepala sekolah menjalankan kepemimpinan transformasional secara efektif.

Kapasitas kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional memiliki pengaruh secara simultan terhadap resiliensi dan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai agen perubahan yang mampu membangun guru yang resilien dan berkinerja profesional.