



OLEH

AULIA NABILLA SARI

NIM. 12170121778

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR *INDONESIAN CREATIVE SCHOOL* PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2025

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AULIA NABILLA SARI
 NIM : 12170121778
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
 DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
 SEKOLAH DASAR *INDONESIAN CREATIVE SCHOOL*
 PEKANBARU"

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si.
 NIP. 19751062007102003

MENGETAHUI



Duska Kasim Riah, S.E., M.M., Ak.
 NIP. 197404122006042002

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D.
 NIP. 197309092006042001



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aulia Nabilla Sari
 Nim : 12170121778
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 08 Desember 2025

TIM PENGUJI

KETUA

Henni Indrayani, SE.MM
 NIP. 197008021998032003

SEKRETARIS

Desvi Emti, SE, M.Si
 NIP. 196212311989032000

PENGUJI I

Meri Sandora, SE.MM
 NIP. 197905052007102001

PENGUJI II

Irien Violinda Anggriani, SE,M.Si
 NIP. 197511062007102003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2022
 Tanggal : 8/12 - 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aulia Nabilla Sari
 NIM : 12170121778
 Tempat/Tgl. Lahir : Bukittinggi, 02 Juli 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Beban Kerja Terhadap
Kinerja Guru di Sekolah Dasar Indonesia Creative School Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Desember 2025



Aulia Nabilla Sari
 NIM. 12070121778



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR *INDONESIAN CREATIVE SCHOOL* PEKANBARU

AULIA NABILLA SARI
NIM. 12170121778

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sampel penelitian berjumlah 37 orang guru dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, semakin meningkat pula kinerja guru. Beban kerja juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa pembagian tugas yang terukur dan sesuai kapasitas dapat mendorong peningkatan kinerja. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 93,5%, sedangkan sisanya sebesar 6,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang inspiratif serta pengelolaan beban kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
WORKLOAD ON TEACHER PERFORMANCE IN INDONESIAN
CREATIVE SCHOOL PEKANBARU PRIMARY SCHOOL***

AULIA NABILLA SARI
NIM. 12170121778

This study was conducted at the Indonesian Creative School Pekanbaru to examine whether transformational leadership and workload affect teacher performance. The sample consisted of 37 teachers selected using a saturated sampling technique. This research employed a quantitative approach with multiple linear regression analysis using the SPSS program. The findings show that transformational leadership has a positive and significant effect on teacher performance, indicating that the more effectively transformational leadership is practiced, the higher the teacher performance will be. Workload also has a positive and significant effect on teacher performance, meaning that a manageable and well-distributed workload can support teachers in improving their performance. Simultaneously, transformational leadership and workload positively and significantly influence teacher performance by 93,5%, while the remaining 6,5% is influenced by other unexamined variables. These results emphasize the importance of supportive leadership and appropriate workload management in enhancing teacher performance.

Keywords: *Workload, Transformational Leadership, Teacher Performance.*

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Al-hamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Prodi Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada kedua orangtua tercinta Ayahanda Tomy Mahdonal yang selalu mengusahakan apapun untuk anaknya, superhero sekaligus panutan bagi penulis, mengajarkan penulis apa arti tanggungjawab dan pengorbanan. dan Ibunda Desi Novita pintu surgaku yang senantiasa selalu mendoakan dan berjuang tanpa akhir dan selalu mengusahakan kebahagiaan untuk penulis memenuhi semua



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan dan kebahagiaan tanpa kenal lelah. Serta kakak dan Abang penulis yaitu Dan Novita Sari S.H dan Syaibatul Hamdi, S.T yang selalu memberi support sistem terbaik dalam suka maupun duka. Terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, doa yang tak pernah putus, motivasi, nasehat, perhatian dan pengorbanan yang diberikan dari awal perkuliahan hingga terselesainya skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari tanpa adanya doa dukungan dan bantuan berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud. Selain itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya:

1. Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E, M.M., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Nurlasera, S.E, M.si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry, S.E, M.Si., Ak selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Susnaningsih Mu'at, SE, MM, Ph.D selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Ibu Fitri Hidayati, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 8. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing, memberikan saran serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan proposal hingga skripsi.
 9. Ibu Qomariah L, SE, M.Si selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
 10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan banyak ilmu kepadapenulis.
 11. Pimpinan dan seluruh guru Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru yang telah memberi masukan, membantu memberikan informasi dan data yang dibutuhkan penulis.
 1. Sahabat baik dan seperjuangan saya yakni Indah Paraswati, Manisha Amalia Br. Pasaribu, Nada Sakinah serta keluarga besar D'Ez Fam, yang telah mendampingi sejak awal perkuliahan hingga saat ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih atas segala bantuan dan kenangan berharga yang tercipta selama menempuh pendidikan di bangku kuliah.
- Penulis menyadari dalam penulisan tugas akhir ini hasilnya masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran-saran dan kritikan

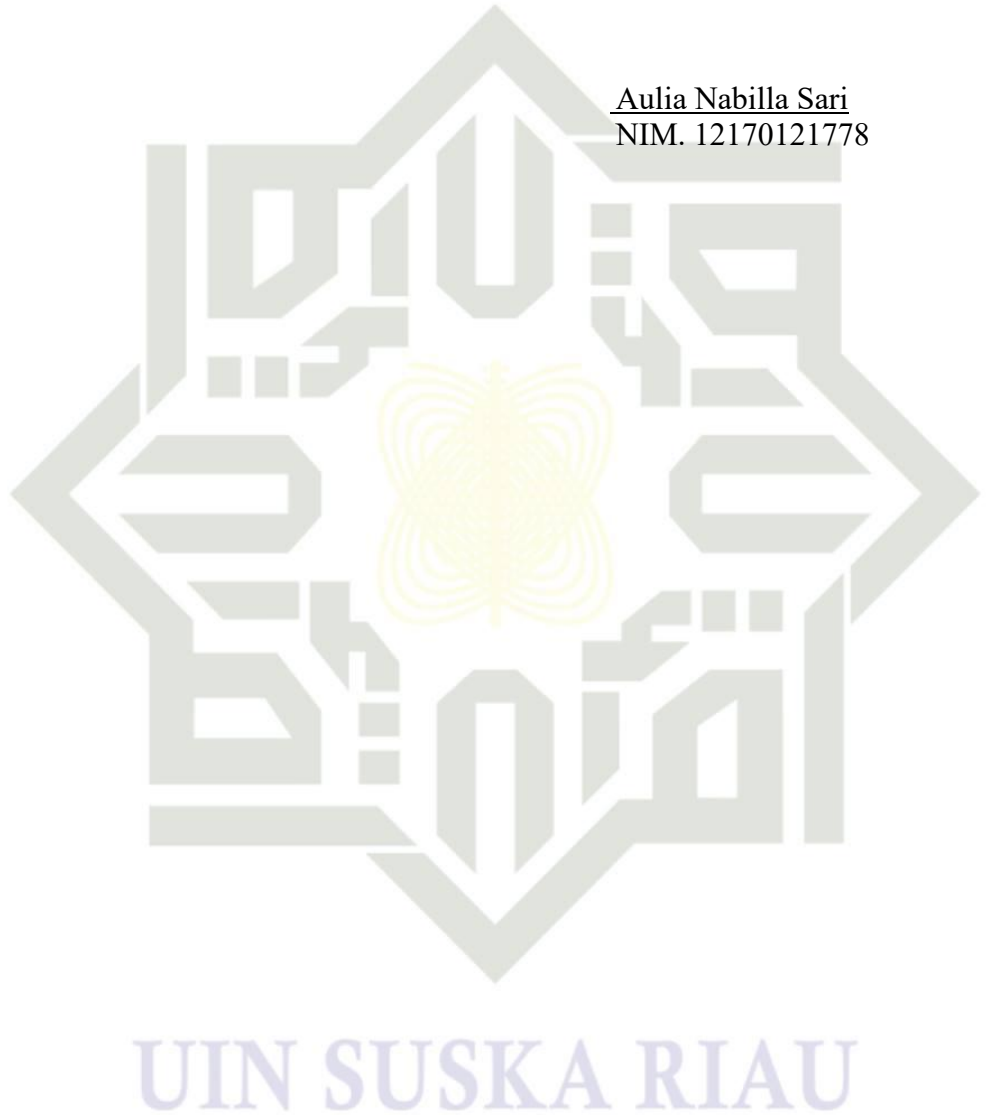
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari pembaca demi untuk kesempurnaan penulisan Skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Pekanbaru, Oktober 2025

Aulia Nabilla Sari
NIM. 12170121778





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penulisan	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Kinerja.....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.3 Indikator Kinerja	16
2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru	18
2.2 Kepemimpinan Transformasional	20
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	20
2.2.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	23
2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	26
2.3 Beban Kerja.....	28
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	28
2.3.2 Indikator beban kerja.....	31
2.4 Pandangan Islam	32
2.4.1 Pandangan Islam Terhadap Konsep Kepemimpinan Transformasional.....	32
2.4.2 Pandangan Islam Terhadap Kinerja.....	33



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Pandangan Islam Terhadap Beban Kerja	34
2.5 Pengaruh Antar Variabel	35
2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru.....	35
2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	36
2.6 Penelitian Terdahulu.....	37
2.7 Kerangka Pemikiran.....	39
2.8 Konsep Operasional Variabel.....	40
2.9 Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data	45
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	47
3.5 Analisis Data	48
BAB IV GAMBARAN UMUM SEKOLAH	54
4.1 Sejarah Sekolah.....	54
4.2 Visi dan Misi Sekolah	55
4.3 Struktur Organisasi.....	56
4.4 Deskripsi Dan Aktivitas Kerja	57
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
5.1 Karakteristik Responden	62
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	64
5.3 Hasil Uji Kualitas Analisis Data	72
5.3.1 Statistik Deskriptif	73
5.3.2 Uji Validitas.....	74
5.3.3 Uji Reliabilitas	77
5.3.4 Uji Asumsi Klasik	77
5.3.4.1 Uji Normalitas.....	77
5.3.4.2 Uji Multikolonieritas.....	78
5.3.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	79



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda	80
5.3.6 Uji Hipotesis	81
5.3.6.1 Uji T (Parsial).....	81
5.3.6.2 Uji F (Simultan)	82
5.3.6.3 Koefisiensi Determinansi (R^2)	83
5.4 Pembahasan.....	84
5.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru.....	84
5.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	85
BAB VI PENUTUP	88
6.1 Kesimpulan	88
6.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

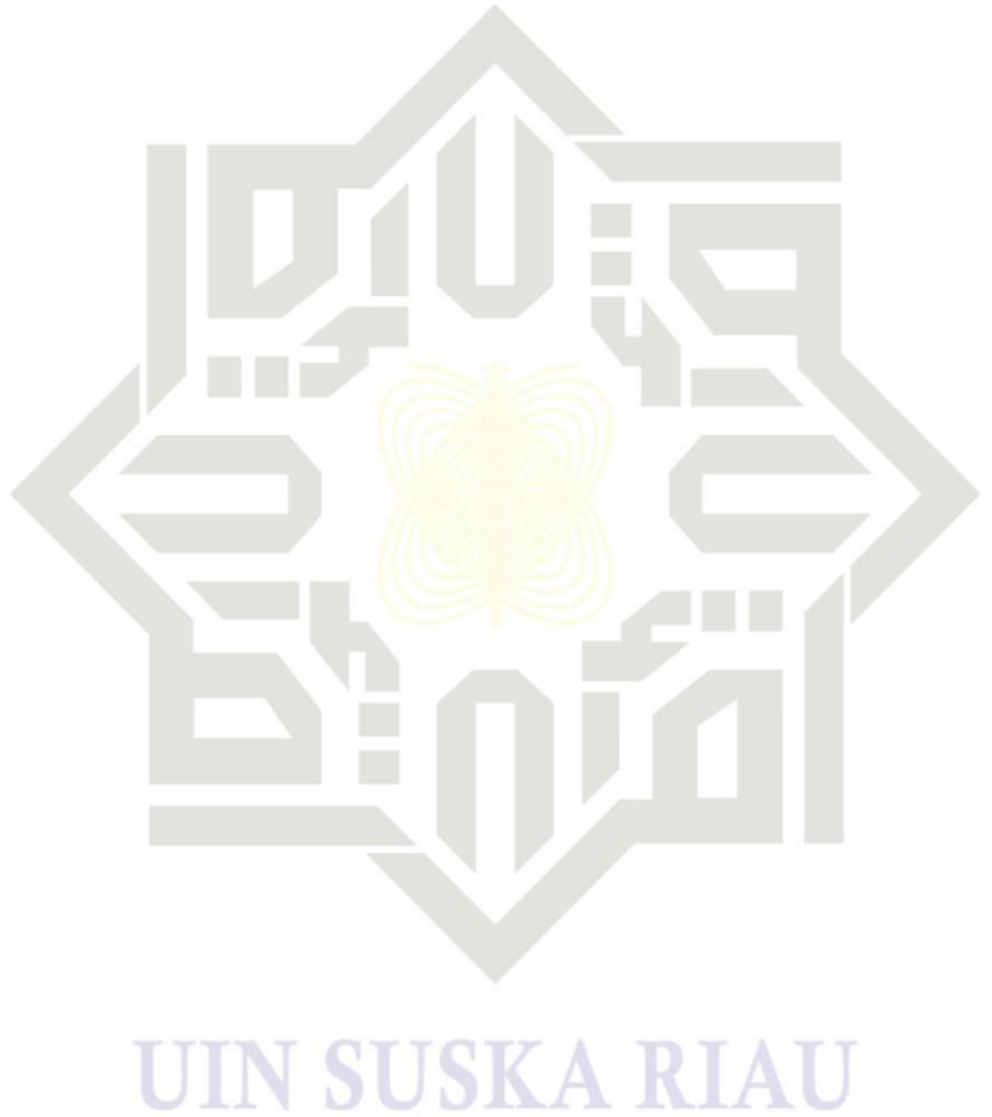
Tabel 1.1 Data Pendidik Tenaga Kependidikan dan Peserta Didik Sekolah Dasar <i>Indonesian Creative School</i> Tahun 2025	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kinerja Guru Tahun 2022 Sampai 2024	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3.1 Skala Likert.....	48
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Mengajar	64
Tabel 5.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y).....	65
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1).....	67
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X2).....	70
Tabel 5.7 Tabel Statistik Deskriptif.....	73
Tabel 5.8 Uji Validitas	75
Tabel 5.9 Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 5.10 Uji Normalitas.....	78
Tabel 5.11 Uji Multikolonieritas.....	79
Tabel 5.12 Uji Heteroskedastisitas.....	79
Tabel 5.13 Analisis Regresi Linier Berganda	80
Tabel 5.14 Uji T (Parsial).....	81
Tabel 5.15 Uji F (Simultan)	82
Tabel 5.16 Koefisiensi determinansi (R^2)	83

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi <i>Indonesian Creative School</i>	57





Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam beberapa dekade terakhir, dunia pendidikan dihadapkan pada tantangan global yang kompleks, mulai dari percepatan digitalisasi, transformasi kurikulum, hingga tuntutan akan kompetensi guru yang semakin tinggi. Secara nasional, perubahan kebijakan pendidikan, integrasi kurikulum internasional, dan dorongan menuju pendidikan berkualitas global menuntut kesiapan sumber daya manusia yang unggul, khususnya tenaga pendidik. Guru, sebagai ujung tombak proses pendidikan, kini dituntut tidak hanya mampu mengajar, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, inovator, dan pemimpin pembelajaran. Dalam perkembangan dan arus globalisasi, pengajar menjadi pilar utama pada proses pembelajaran dan pengembangan potensi siswa. Guru tidak hanya menjadi media untuk transmisi kebudayaan, tetapi mentransformasikan kebudayaan tersebut menjadi ilmu pengetahuan. Guru memegang peran sentral dalam pelaksanaan proses pendidikan di sekolah dan berfungsi sebagai agen utama dalam menumbuhkembangkan serta mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menumbuhkembangkan potensi yang dimiliki peserta didik, setiap guru harus memberikan kinerja yang optimal.

Kinerja merujuk pada serangkaian aktivitas yang dilaksanakan guna menjalankan sekaligus tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar, sasaran, serta tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Dini, 2018). Secara khusus, kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

guru menggambarkan sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya, serta prestasi kerja yang dicapai (Muspawi, 2021). Kinerja guru mencerminkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah dan tampilan perilaku yang diperlihatkan selama proses pembelajaran berlangsung (Supardi, 2013). Guru memegang peranan penting dalam menentukan kualitas mutu pendidikan sangat bergantung pada peran guru. Oleh sebab itu, setiap guru perlu memahami secara mendalam tujuan pendidikan nasional agar sikap dan perilaku selama proses pembelajaran dapat diarahkan secara tepat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam mengarahkan tujuan yang sesuai dengan visi dan misi diperlukan peran seorang pemimpin yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menentukan tujuan dan kinerja guru.

Pada Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru menunjukkan bahwa kepala sekolah yang kurang menerapkan kepemimpinan transformasional. Seperti kepala sekolah yang belum mampu memberikan motivasi dan inspirasi yang kuat, kurang memberikan penghargaan terhadap prestasi guru, serta minim dalam mendorong pengembangan profesional guru yang ada di *Indonesian Creative School*. Akibatnya, banyak guru menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Guru tidak hanya berperan dalam mengajar, tetapi juga dibebani dengan berbagai administrasi tambahan guru yang meningkat turut mengurangi waktu dan ruang untuk berinovasi dalam merancang media pembelajaran yang kreatif dan efektif seperti laporan perkembangan siswa mingguan, laporan evaluasi, hingga keterlibatan dalam kegiatan promosi sekolah (open house, trial class),

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendampingan siswa dalam lomba akademik maupun non-akademik. Selain itu, guru juga berada dalam pengawasan yang lebih intens dari pihak manajemen sekolah untuk menjaga reputasi dan kepuasan orang tua murid, yang mengharuskan guru selalu responsif terhadap pertanyaan maupun keluhan melalui media komunikasi seperti grup WhatsApp. Situasi ini diperberat dengan jam kerja yang fleksibel tetapi cenderung panjang, di mana guru sering diminta mendampingi kegiatan akademik maupun non-akademik siswa, hingga melayani komunikasi orang tua di luar jam kerja formal. Bahkan, meskipun jam tatap muka sama, guru sering diminta hadir di luar jam mengajar untuk kegiatan tambahan, seperti pengembangan sekolah, workshop internal, atau pertemuan orang tua. Kondisi tersebut menimbulkan beban kerja yang berat, menguras energi fisik maupun mental guru, serta berdampak pada menurunnya motivasi dan kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah masih perlu dioptimalkan melalui kebijakan manajerial yang lebih terstruktur, khususnya dalam pengelolaan beban kerja dan pengaturan tugas administratif, agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal terhadap peningkatan kinerja guru serta mampu menginspirasi, memberi dukungan, serta membangun iklim kerja yang sehat agar guru tetap bersemangat dan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang mengutamakan kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi kepada pengikutnya agar dapat melampaui harapan pribadi serta meraih hasil yang luar biasa (Armiyanti et al., 2023). Dengan membangun rasa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan dan visi bersama, pemimpin transformasional menciptakan narasi yang menarik sehingga memberikan energi dan melibatkan seluruh elemen pendidikan, termasuk pendidik, peserta didik, serta pemangku kepentingan lainnya. Sebagai bagian penting dari sistem pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik, dan pemeliharaan sarana dan prasarana, sekaligus menjalankan fungsi supervisi di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu merumuskan visi yang kuat, memberikan pengaruh positif, serta mendukung dan memberdayakan guru secara individual. Dalam konteks institusi pendidikan seperti Sekolah Dasar *Indonesian Creative School*, peran kepala sekolah sangat vital dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung bagi para guru. Selain itu kepala sekolah berperan dalam mengembangkan visi dan misi sekolah yang jelas dan terarah. Oleh sebab itu setiap guru memiliki beban kerja dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

Beban kerja adalah sebagai kumpulan aktivitas atau tugas yang wajib diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Rudyanto et al., 2021). Beban kerja menjadi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Beban kerja yang berlebihan, tidak seimbang, atau tidak sesuai dengan kapasitas guru dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan motivasi kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap hasil kerja guru. Dalam lembaga Pendidikan, peran guru tidak hanya mencakup aspek mengajar, tetapi juga merawat, membimbing secara emosional, serta berinteraksi intensif dengan orang tua murid,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang menjadikan tuntutan pekerjaan semakin kompleks. Seperti yang terdapat pada Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru.

Tabel 1.1 Data Pendidik Tenaga Kependidikan dan Peserta Didik Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Tahun 2025

No	Uraian	Jumlah (Orang)
1	Guru	37
2	Peserta Didik	371

Sumber: *Indonesian Creative School*, 2025

Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* adalah sekolah berkualitas tinggi dengan kurikulum ganda (Nasional dan Cambridge), fasilitas modern, dan komitmen kuat pada pengembangan karakter dan prestasi akademik. Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* memiliki nilai Akreditasi A dan struktur pengajaran yang mapan menjadikannya pilihan unggul di Kota Pekanbaru. Akreditasi A merupakan peringkat tertinggi dalam sistem akreditasi sekolah yang ada di Indonesia yang diberikan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M). Peringkat ini diberikan kepada sekolah yang memperoleh nilai akhir dalam rentang kategori unggul, yang mencerminkan kualitas tata kelola, proses pembelajaran, serta hasil pendidikan yang sangat baik. Dalam dunia pendidikan modern, khususnya di sekolah berbasis *Satuan Pendidikan Kerjasama (SPK)* seperti Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru memiliki tantangan terhadap profesionalisme dan produktivitas guru. Sekolah yang menerapkan kurikulum ganda, yaitu Kurikulum Nasional dan Kurikulum Internasional Cambridge secara tidak langsung menuntut guru untuk memiliki kemampuan adaptif yang tinggi, penguasaan materi dua kurikulum, serta kemampuan komunikasi dan administrasi yang lebih baik dari sekolah konvensional. Hal ini

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuai dengan hasil penilaian kinerja Guru Di Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru. Adapun hasil penilaiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Tahun 2022 Sampai 2024

No	Komponen Penilaian Kinerja	Nilai Rata-Rata Tahun 2022	Nilai Rata-Rata Tahun 2023	Nilai Rata-Rata Tahun 2024
1	Perencanaan Pembelajaran (RPP, Silabus)	3.9	4.2	4.3
2	Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar	4.1	4.4	4.2
3	Penilaian dan Evaluasi Siswa	3.8	4.1	4.1
4	Inovasi dan Media Pembelajaran	3.6	4.0	3.6
5	Kedisiplinan dan Tanggung Jawab	4.4	4.6	4.5
6	Pengembangan Profesional (Workshop, dll.)	3.5	3.8	3.5
7	Komunikasi dengan Siswa dan Orang Tua	4.0	4.3	4.6
Nilai Rata-Rata		3.9	4.2	4.11

Sumber: *Indonesian Creative School*, 2025

Berdasarkan tabel 2 terjadi penurunan kinerja guru dari tahun 2023 ke tahun 2024 sebesar 0,09. Penurunan rata-rata kinerja guru dari 4,2 pada tahun 2023 menjadi 4,11 pada tahun 2024. Meskipun secara angka hanya mengalami penurunan sebesar 0,09 poin, hal ini menunjukkan gejala penurunan kualitas kinerja yang signifikan untuk sekolah berakreditasi A seperti *Indonesian Creative School* (ICS) Pekanbaru yang menandakan perlunya perhatian khusus pada beberapa komponen. Penurunan kinerja guru pada tahun 2024 dikarenakan adanya peningkatan aktivitas monitoring yang dilakukan oleh guru terhadap siswa dan orangtuanya. Monitoring ini merupakan kegiatan yang baik dalam membangun komunikasi antara pihak sekolah dengan orangtua siswa. Tetapi kegiatan tersebut menyita banyak waktu guru yang menyebabkan kinerja guru menjadi tidak optimal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan jumlah sumber daya guru dan tenaga pendidik yang sama dari tahun sebelumnya peningkatan yang dilakukan oleh *Indonesian Creative School* (ICS) Pekanbaru sudah sesuai dengan visi dan misi sekolah, tetapi ada beberapa aspek yang menurun ketika dilakukan peningkatan pada salah satu aspek. Tingginya *job demands* ini menyita waktu dan energi guru, sehingga mengurangi alokasi sumber daya personal untuk merancang pembelajaran inovatif dan mengembangkan media pembelajaran yang kreatif. Akibatnya, kinerja guru pada komponen Inovasi dan Media Pembelajaran mengalami penurunan. Selain itu, keterbatasan waktu yang dialami guru juga berdampak pada berkurangnya keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan, refleksi pembelajaran, dan peningkatan kompetensi pedagogik, yang menyebabkan penurunan pada komponen Pengembangan Profesional.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut dibutuhkan peran kepemimpinan kepala sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan sekolah serta beban kerja yang ditanggung guru terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan di Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru.

Berdasarkan kajian terhadap berbagai penelitian terdahulu, telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Diantaranya ialah penelitian yang dilakukan oleh Rahayu et al. (2024) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI. Selanjutnya,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian oleh Hery Mulyanto dan Didin Hikmah Perkasa (2023) menemukan bahwa Beban Kerja juga berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru di SMAN 21 Kabupaten Tangerang. Selain itu, penelitian Nanik Yuzalmi (2023) mengungkapkan bahwa baik Kepemimpinan Transformatif maupun Beban Kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru di MAN 1 Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR *INDONESIAN CREATIVE SCHOOL* PEKANBARU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru?
2. Apakah beban kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru?
3. Apakah kepemimpinan transformatif dan beban kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Tujuan Penulisan

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen pendidikan dan sumber daya manusia, dengan menambahkan informasi tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan kinerja guru.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional yang efektif untuk menunjang peningkatan kinerja guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Bagi Guru

Memberikan pemahaman tentang pentingnya manajemen beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja.

c. Bagi lembaga pendidikan

Menjadi dasar dalam merancang kebijakan dan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya guru di lingkungan pendidikan sekolah dasar.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai acuan dan bahan perbandingan bagi penelitian serupa dimasa mendatang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan landasan teori yang terkait dengan masalah utama dalam pembahasan Tugas Akhir ini, yang meliputi kajian pustaka dari hasil-hasil penelitian sebelumnya serta teori-teori yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah proses berpikir yang digunakan untuk merumuskan langkah-langkah yang perlu ditentukan oleh peneliti selama pelaksanaan penelitian. Bab ini memaparkan secara terstruktur mengenai objek penelitian, tempat dan waktu pelaksanaan penelitian, jenis serta sumber data, teknik pengumpulan data, dan juga metode yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan sejarah singkat terkait objek penelitian sebagai bagian dari pemahaman konteks studi yang diteliti.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi deskripsi data, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi, pembahasan hasil penelitian, dan interpretasi terhadap hipotesis.

BAB VI PENUTUP

Bagian ini memuat kesimpulan yang diambil serta saran-saran dari penulis terkait pelaksanaan dan hasil penelitian yang telah dilakukan

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam rentan periode tertentu berdasarkan pelaksanaan tugas utama dan fungsi yang telah ditentukan, sesuai dengan aturan yang berlaku, serta bertujuan mendukung pencapaian sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Warella et al., 2021:16), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang diberikan berdasarkan pada keahlian, kesungguhan, pengalaman, serta pemanfaatan waktu yang efektif. Kinerja adalah status organisasi yang secara keseluruhan dibanding organisasi lain yang sejenis atau terhadap suatu standar yang disepakati bersama, baik standar internal maupun eksternal. Untuk menilai kinerja terhadap seorang pegawai, apakah memiliki suatu kinerja atau performance yang baik sangat ditentukan oleh pemakaian manajerial skill, sistem, dan prosedur kerja yang lebih baik, peningkatan motivasi serta kepuasan kerja di antara pegawai, telah memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan secara efisien dan efektif, dimana sasaran pendekatan tersebut adalah semua pimpinan yang bertugas mengimplementasikan kebijakan yang telah dibuat (Anggraeni & Helmy, 2020).

Guru adalah seseorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarant mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarant mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga menjunjung tinggi mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang mengangkat semangat, kebudayaan, dan keilmuan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan dari kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini guru bertugas membentuk sikap, mental, dan watak siswa serta memperhatikan kebiasaan-kebiasaan, kelebihan & kekurangan dari para peserta didiknya. Untuk itu proses pembelajaran yang dilakukan guru harus disesuaikan dengan tata nilai, norma & moral sehingga membentuk kepribadian siswa. Penampilan tugas-tugas guru tersebut dikenal sebagai kinerja guru (Sari, dkk, 2024).

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai individu atau pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja guru ialah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam lingkungan sekolah guna mencapai visi atau tujuan sekolah. Kinerja seorang guru dapat dikatakan baik bila guru tersebut sudah melaksanakan dan memenuhi tugas-tugas dan kewajibannya, sehingga seorang guru yang memiliki kinerja baik tentunya akan berdedikasi dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Persepsi masyarakat terhadap kinerja guru saat ini sangat tinggi, namun pada kenyataannya masing-masing dari diri guru memiliki karakteristik serta potensi/tingkat kemampuan yang berbeda, sehingga masih ada sebagian guru yang masih belum menunjukkan hasil kerja yang maksimal. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu kinerjanya (Sari, dkk, 2024).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tantangan pokok dalam membangkitkan semangat guru dalam proses belajar mengajar supaya guru termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dalam era modern ini bukanlah tugas yang mudah, karena banyak guru yang mendapatkan sedikit kepuasan pribadi dari pekerjaan mereka dan mempunyai rasa berprestasi atau kreatif yang kecil (Efendi dan Winarsih, 2022):

1. Pendidikan, merupakan upaya sadar dan terencana untuk menciptakan proses belajar yang membantu peserta didik mengembangkan potensi diri, baik secara spiritual, intelektual, moral, maupun keterampilan sosial. Menurut beberapa ahli, pendidikan berperan sebagai sarana pewarisan nilai, pengetahuan, dan keterampilan dari generasi tua kepada generasi muda, serta proses pembentukan kepribadian dan pengembangan kemampuan individu yang berlangsung seumur hidup. Dengan demikian, pendidikan dapat disimpulkan sebagai usaha berkelanjutan untuk membekali generasi muda dengan ilmu, pengalaman, dan kemampuan hidup, guna menghadapi berbagai tantangan jasmani dan rohani sepanjang kehidupannya.
2. Pelatihan, merupakan proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir untuk membantu pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis tertentu (Syahputra & Tanjung, 2020).
3. Pengalaman Kerja, Pengalaman kerja memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan belajar mengajar. Guru yang memiliki pengalaman kerja memadai cenderung mampu meningkatkan hasil belajar siswa dan membantu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekolah mencapai tujuannya. Pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karena merupakan akumulasi dari pengetahuan dan pembelajaran hidup yang berharga. Dengan demikian, pengalaman dapat menjadi guru terbaik dalam upaya meningkatkan kinerja seseorang.

Penilaian Kerja, Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap lembaga pemerintah maupun swasta memerlukan organisasi yang dijalankan oleh sekelompok orang. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut bergantung pada kinerja para anggotanya (Sani et al., 2021).

Selain itu, ada juga menurut pendapat Mangkunegara (dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) kinerja dipengaruhi beberapa faktor:

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.
4. Faktor internal, adalah faktor yang datang dari dalam diri individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga.
5. Faktor eksternal, Faktor eksternal mencakup hal-hal yang berasal dari luar diri individu, seperti gaji, fasilitas kerja, lingkungan fisik, dan kepemimpinan.

Secara keseluruhan, kinerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu: faktor internal (keterampilan, pengalaman, motivasi, etos kerja, kepuasan kerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disiplin, dan kemampuan) serta faktor eksternal (gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan pimpinan atau bawahan).

Kinerja guru juga dapat dipahami melalui pendekatan motivasi kerja yang dijelaskan dalam *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan. Teori ini menekankan bahwa motivasi akan muncul secara optimal apabila tiga kebutuhan dasar psikologis individu terpenuhi, yaitu otonomi, kompetensi, dan relasi. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu memenuhi ketiga kebutuhan tersebut melalui pemberian kepercayaan, bimbingan, serta dukungan emosional, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik guru (Ryan & Deci, 2017).

Selain itu, teori *Positive Organizational Behavior* (POB) yang diperkenalkan oleh Luthans juga memberikan perspektif penting mengenai peran faktor psikologis positif dalam meningkatkan kinerja. POB menekankan kekuatan psikologis seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi—yang dikenal sebagai *psychological capital*—sebagai pendorong kinerja dan kesejahteraan kerja. Kepala sekolah yang transformasional mampu memperkuat *psychological capital* para guru melalui komunikasi inspiratif, apresiasi, serta pemberian contoh yang positif (Avey, 2021).

2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Nur Efendi dan Tutik Winarsih (2022) dalam jurnal *Edunomika* berjudul “*Analisis Peningkatan Kinerja Guru pada Sekolah SMK Antartika Surabaya*” menggunakan teori Darmadi (2018) sebagai dasar dalam menjelaskan indikator kinerja guru. Dalam penelitiannya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja guru diukur melalui aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar. Darmadi (2018) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar kualifikasi akademik dan kompetensi yang meliputi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemahaman dan penerapan indikator kinerja menurut Darmadi dapat menjadi acuan penting dalam menilai serta meningkatkan profesionalisme dan efektivitas guru di lingkungan sekolah. Menurut Darmadi (2018), terdapat beberapa indikator yang mencerminkan kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan program pembelajaran

Tahap ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam menguasai materi ajar dan menyusun rencana kegiatan pembelajaran. Kualitas perencanaan dapat dilihat dari cara guru mengembangkan silabus serta menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan tujuan pendidikan.

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Proses pembelajaran di kelas merupakan inti dari penyelenggaraan pendidikan. Pada tahap ini, guru bertanggung jawab mengelola kelas, memanfaatkan media dan sumber belajar, serta menerapkan metode dan strategi pembelajaran yang efektif. Pelaksanaan yang optimal menuntut kemampuan profesional guru dalam mengatur seluruh aspek pembelajaran.

3. Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tahap evaluasi berfungsi untuk menilai sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai. Guru perlu memiliki kemampuan dalam memilih pendekatan evaluasi yang tepat, menyusun instrumen penilaian, serta mengelola dan memanfaatkan hasil penilaian tersebut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran selanjutnya.

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena hasilnya dapat dijadikan dasar untuk pemberian kompensasi, pengembangan kompetensi, serta pelatihan guru. Selain itu, penilaian ini juga menjadi acuan dalam pengambilan keputusan kepegawaian seperti promosi, mutasi, atau pemberhentian, sekaligus membantu evaluasi terhadap kinerja dan kedisiplinan guru. Lebih lanjut, hasil penilaian digunakan untuk merancang program pengembangan profesional berkelanjutan dan menetapkan angka kredit yang mendukung peningkatan karier serta profesionalisme guru (Wulandari dan Poerwanti, 2023).

Menurut Depdiknas (2000), Penilaian kinerja guru berperan penting dalam meningkatkan kemampuan staf melalui pelatihan, memperbaiki kinerja secara keseluruhan, serta mempererat hubungan antara pimpinan dan guru. Selain itu, penilaian ini membantu memahami karakter pendidik dan kondisi sekolah, meningkatkan produktivitas dalam perencanaan dan pengembangan, serta menciptakan peluang belajar yang lebih optimal bagi peserta didik dengan mendorong efisiensi dan semangat kerja di lingkungan sekolah (Kuswardani, 2020).

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Alfian Erwinsyah (2017) menambahkan bahwa hasil dari penilaian kinerja guru dapat dijadikan dasar dalam peningkatan profesionalisme dan kompetensi guru. Hal ini menjadi petunjuk dalam proses pelaksanaan pendidikan sehingga mampu menciptakan pribadi yang komprehensif, cerdas, dan memiliki daya saing tinggi (Wulandari dan Poerwanti, 2023).

Menurut Hasanah (2021), penilaian kinerja guru (PKG) mencakup dua aspek utama, yaitu kemampuan guru dalam menerapkan keterampilan dan melaksanakan tugas pembelajaran, bimbingan, serta tugas tambahan di sekolah atau madrasah, dan perolehan angka kredit berdasarkan kinerja selama satu tahun. Selain itu, PKG juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidik secara menyeluruh, dengan penilaian yang berlandaskan pada empat kompetensi utama, yakni pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Kinerja guru didefinisikan sebagai perilaku yang diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, kinerja guru didefinisikan sebagai prestasi mengajar yang diperoleh guru sebagai hasil dari aktivitas nyata dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi mereka sebagai tenaga pendidik. Selain itu, berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, kinerja seorang pendidik mencakup perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, serta penilaian terhadap hasil pembelajaran, seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 (Wulandari dan Poerwanti, 2023).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Guru berperan penting dalam mencerdaskan bangsa, sehingga kompetensinya perlu terus dikembangkan sesuai jabatan fungsionalnya. Penilaian Kinerja Guru (PKG) menjadi langkah strategis untuk meningkatkan profesionalisme dan mutu pembelajaran. Melalui PKG, guru didorong memperbaiki kualitas proses belajar sekaligus memperoleh peluang pengembangan karier sebagai pendidik profesional. Penilaian ini dilakukan setiap tahun dengan mempertimbangkan tugas tambahan yang relevan serta berlandaskan prinsip keadilan, akuntabilitas, objektivitas, transparansi, partisipasi, keterukuran, komitmen, dan keberlanjutan (Wulandari dan Poerwanti, 2023)

2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Covey, 1992) dan (Peters, 1992), seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah dicapai. Inilah yang menegaskan bahwa pemimpin transformasional adalah pimpinan yang mendasarkan dirinya pada cita-cita di masa depan, terlepas apakah visinya itu visioner dalam arti diakui oleh semua orang sebagai visi yang hebat dan mendasar.

Pemimpin pada dasarnya adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam melaksanakan tugas, dengan memanfaatkan kekuasaan yang dimilikinya. Kekuasaan diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Stone, semakin banyak sumber kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, maka semakin besar pula kesempatan untuk memimpin secara efektif. Jenis kepemimpinan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pemimpin formal, yang posisinya didasarkan pada otoritas formal, dan pemimpin nonformal, yaitu individu yang meskipun tidak memiliki otoritas formal, mampu mempengaruhi perilaku orang lain secara efektif (Nurhalim et al., 2023).

Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan seseorang, baik pemimpin maupun leader, untuk mempengaruhi perilaku pengikutnya sehingga mereka bertindak sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut. Secara tradisional, peran kepemimpinan lebih sering dijalankan oleh laki-laki karena mereka dianggap memiliki karakteristik seperti kekuatan, keberanian, kebijaksanaan, serta kemampuan membawa perubahan sosial dalam masyarakat yang dipimpinnya. Sementara itu, perempuan cenderung dipandang memiliki sifat lemah lembut dan lebih perasa, sehingga sering dianggap kurang memenuhi kriteria untuk menjadi pemimpin (Nurhalim et al., 2023).

Kepemimpinan adalah elemen fundamental yang menjadi fondasi bagi terciptanya otoritas dalam sebuah organisasi. Agar organisasi dapat berjalan secara efektif, seorang pemimpin harus mampu menetapkan batasan dan lingkup kerja yang realistis untuk dicapai oleh organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai tulang punggung dalam pengembangan organisasi, karena tanpa adanya kepemimpinan yang efektif, pencapaian tujuan organisasi akan sulit terwujud. Pola kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan, mengingat faktor-faktor eksternal yang dapat mendorong kinerja individu sangat dipengaruhi oleh gaya dan pola kepemimpinan yang diterapkan. Hubungan antara pemimpin dan bawahan bersifat saling ketergantungan, meskipun biasanya tidak seimbang, di mana bawahan cenderung lebih bergantung pada pemimpin dibandingkan sebaliknya. Dalam interaksi antara pemimpin dan bawahan terjadi proses timbal balik yang saling mempengaruhi, di mana pemimpin berusaha mengarahkan perilaku bawahan agar sesuai dengan harapan yang diinginkan. Interaksi tersebut menjadi faktor penentu keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi (Nurhalim et al., 2023).

Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip (Stephen R. Covey) sebagai berikut:

1. Seseorang yang belajar seumur hidup, Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.
Berorientasi pada pelayanan, bersikap melayani bukan minta dilayani.
Membawa energi yang positif, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi positif.
Percaya pada orang lain, seorang pemimpin harus mempercayai bawahan sehingga bawahan dapat mempertahankan bekerja dengan baik dan diiringi dengan rasa kepedulian dengan bawahan.
Keseimbangan dalam kehidupan, seorang pemimpin harus dapat menyeimbangkan tugasnya. Berorientasi kepada prinsip kemanusiaan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keseimbangan diri antara kerja dan olah raga, istirahat dan rekreasi.

Keseimbangan juga berarti seimbang antara kehidupan dunia dan akherat.

Sinergi adalah satu kerja kelompok, yang mana memberi hasil lebih efektif dari pada bekerja secara perorangan. Seorang pemimpin harus dapat bersinergis dengan setiap orang atasan, staf, teman sekerja.

Latihan mengembangkan diri sendiri, seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi. Jadi dia tidak hanya berorientasi pada proses. Proses dalam mengembangkan diri terdiri dari beberapa komponen yang berhubungan dengan: (1) pemahaman materi; (2) memperluas materi melalui belajar dan pengalaman; (3) mengajar materi kepada orang lain; (4) mengaplikasikan prinsip-prinsip; (5) memonitoring hasil; (6) merefleksikan kepada hasil; (7) menambahkan pengetahuan baru yang diperlukan materi; (8) pemahaman baru; dan (9) kembali menjadi diri sendiri lagi.

2.2.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru meliputi kepemimpinan transformasional, kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, serta disiplin kerja (Bumay et al., 2023). Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dengan pengalaman luar biasa, yang berupaya meningkatkan dan membina hubungan kerja secara berkelanjutan serta terus berkembang. Pemimpin transformasional berperan sebagai pemecah masalah dan penggerak utama,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terutama khususnya bagi individu yang diberikan tugas untuk melakukan perubahan sistem menuju kondisi yang lebih baik (Supandi, 2023).

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong peningkatan kinerja bawahan dengan memprioritaskan kepentingan dan kebutuhan mereka, serta memberikan imbalan yang sesuai atas kontribusi mereka. Pendekatan kepemimpinan ini bertujuan menciptakan komitmen dan keterikatan kerja yang kuat pada bawahan, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Supandi, 2023).

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada perubahan sekaligus mendorong anggota organisasi dalam mewujudkan visi yang telah dirumuskan. Kepemimpinan ini berpotensi meningkatkan efisiensi serta produktivitas organisasi secara signifikan. Selain itu, kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk melakukan usaha lebih banyak, meningkatkan kepuasan kerja, melampaui tujuan kinerja mereka, serta mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam lingkungan organisasi. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif yang nyata dan bermakna (Aini et al., 2024).

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menekankan perubahan dan mendorong bawahan untuk bekerja sama secara sinergis demi mencapai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Sikap kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam meningkatkan efisiensi dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas organisasi. Dalam konteks dunia pendidikan, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Dari berbagai sudut pandang pendapat para ahli manajemen Stephen R. Covey, David Ulrich, dan Luthan, ditambah sejumlah penelitian tentang perilaku organisasi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diharapkan dan diperlukan di era milenial ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (transformasional leadership). Pandangan kepemimpinan transformasional ini sejalan dengan teori Path-Goal yang dikemukakan oleh House 1971, yang menegaskan bahwa efektivitas seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh kemampuannya membantu bawahan mencapai tujuan melalui pemberian motivasi, arahan, serta penghilangan hambatan kerja. Pemimpin yang baik tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang menyediakan sumber daya agar tujuan organisasi dapat tercapai (Northouse, 2021). Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional membantu guru memahami arah visi dan misi lembaga, menumbuhkan rasa percaya diri, serta memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini diukur melalui sejumlah indikator yang telah dikembangkan oleh para ahli sebelumnya, antara lain Bass (1995), Bass & Avolio (2004), Yukl (2007), serta Mony (2012):

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kharisma/ideal berperan dalam memberikan pemahaman dan kesadaran mengenai visi dan misi organisasi, sekaligus menumbuhkan rasa bangga serta sikap hormat dan kepercayaan dari para anggota di bawah kepemimpinannya. Motivasi inspiratif merupakan suatu upaya untuk membangkitkan harapan yang tinggi dengan menggunakan simbol-simbol sebagai sarana untuk memusatkan perhatian dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting secara sederhana dan jelas.

Perhatian yang individual yang ditunjukkan melalui pemberian perhatian, pembinaan, pembimbingan, serta pelatihan secara khusus dan personal kepada setiap individu.

4. Stimulasi intelektual adalah upaya untuk mengembangkan kemampuan berpikir rasional serta keterampilan dalam menyelesaikan masalah secara teliti dan tepat.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara khusus. Dalam hubungan ini, bawahan mengembangkan rasa percaya, kekaguman, loyalitas, serta penghormatan terhadap pemimpin, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dari yang diharapkan atau yang sebelumnya dapat mereka lakukan.

2.3 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk melakukan pengendalian untuk memastikan bahwa upaya mereka untuk memengaruhi pemikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi tetap terfokus pada pencapaian tujuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi. Bass dan Avolio mencatat beberapa ciri kepemimpinan transformasional yang sangat penting untuk memahami gaya kepemimpinan ini (Samsudin dan Azizah, 2021):

Idealized influence (or charismatic influence)

Idealized influence merupakan salah satu karakteristik kepemimpinan transformasional yang menekankan pada keberadaan kharisma pemimpin yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk mengikuti arahan kepemimpinannya. Kharisma ini diwujudkan melalui perilaku pemimpin yang menunjukkan pemahaman mendalam terhadap visi dan misi organisasi, keteguhan pendirian, komitmen, serta konsistensi dalam pengambilan keputusan, sekaligus sikap menghargai bawahan. Dengan karakteristik tersebut, pemimpin transformasional menjadi sosok panutan yang mendapatkan penghormatan, kekaguman, dan kepercayaan dari bawahannya.

Inspirational motivation

Inspirational motivation ini adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menetapkan standar kinerja yang tinggi dan sekaligus memotivasi bawahannya untuk memenuhi atau melampaui standar tersebut. Pemimpin dengan sifat ini mampu membangkitkan optimisme dan semangat tinggi di antara bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin transformasional selalu memberi inspirasi dan motivasi kepada anggota timnya.

Intellectual stimulation

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Intellectual stimulation adalah salah satu ciri kepemimpinan transformasional yang menunjukkan kemampuan pemimpin dalam mendorong bawahan untuk mengatasi masalah dengan pendekatan yang cermat dan rasional. Karakteristik ini juga mengajak bawahan untuk mencari dan menerapkan cara-cara baru yang lebih efektif dalam penyelesaian masalah. Oleh karena itu, pemimpin transformasional berfungsi sebagai stimulan bagi bawahan agar senantiasa berinovasi dan berkreasi dalam melaksanakan tugasnya.

Individualized consideration

Individualized consideration adalah salah satu dimensi kepemimpinan transformasional yang menggambarkan kemampuan pemimpin dalam mengenali dan menghargai perbedaan individual di antara bawahannya. Pemimpin transformasional menunjukkan kesiapan dan kemampuan untuk mendengarkan aspirasi, memberikan bimbingan, serta melatih setiap bawahan secara personal. Selain itu, pemimpin juga mampu mengidentifikasi potensi prestasi serta kebutuhan pengembangan individu bawahan dan memfasilitasi pemenuhan kebutuhan tersebut. Dengan demikian, pemimpin transformasional memberikan perhatian yang spesifik dan personal sesuai kebutuhan bawahan masing-masing.

2.3.1 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian utama dalam organisasi karena berpengaruh terhadap produktivitas serta kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Affandi et al., 2021:183). Beban kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tinggi dapat memengaruhi pencapaian kinerja pegawai, sehingga penting bagi organisasi untuk melakukan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan setiap individu. Penempatan beban kerja secara tepat dipercaya mampu meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus membantu tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Neksen et al. (2021) mengungkapkan adanya pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Sitompul dan Simamora (2021), dimana beban kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan yang dikutip oleh Creagh, dkk (2023), Beban kerja (workload) adalah keseluruhan tugas yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan, yang seringkali secara keliru hanya diukur melalui jumlah jam kerja (Green, 2021). Intensifikasi kerja (work intensification) adalah tingkat masukan fisik dan/atau mental pada tugas-tugas selama hari kerja. Ini bisa berupa tuntutan untuk menyelesaikan lebih banyak tugas, mengambil peran tambahan, atau dengan kata lain “melakukan lebih banyak hal setiap hari” (Lawrence dkk., 2019). Ballet & Kelchtermans (2009) menekankan bahwa intensifikasi bukan hanya soal bekerja lebih lama, melainkan juga kehilangan kendali atas pekerjaan. Kemiskinan waktu (time poverty) menjelaskan hubungan antara (a) jumlah pekerjaan yang dilakukan atau dirasakan harus dilakukan oleh guru, dan (b) intensitas pekerjaan tersebut. Peningkatan salah satu (beban kerja atau intensitas) dapat meningkatkan perasaan “kehabisan waktu”. Fenomena ini makin umum dialami guru dan terkait erat dengan stres, kelelahan emosional (*burnout*), serta ketidakpuasan kerja. Dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konteks teori modern, beban kerja juga dapat dijelaskan melalui Model Job Demands–Resources (JD–R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Model ini menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources) menentukan tingkat motivasi dan kinerja individu. Tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti tanggung jawab administratif, target akademik, dan penyesuaian terhadap kurikulum internasional dapat meningkatkan tekanan kerja guru. Namun, keberadaan sumber daya seperti dukungan kepala sekolah, suasana kerja yang positif, serta otonomi dalam mengajar mampu mengurangi dampak negatif tersebut. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai job resource penting yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan performa guru (Tummers & Bakker, 2021).

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi work engagement karyawan. Munandar (2014:383), dikutip oleh Sapiri et al. (2024), mengatakan beban kerja adalah kondisi pekerjaan di mana tugas harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah tuntutan organisasi yang harus dipenuhi oleh pegawai agar tugas dapat diselesaikan dengan cepat. Beban kerja yang dirasakan memerlukan lebih banyak energi dan perhatian daripada beban kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dan Mulyana (2021), beban kerja memiliki efek yang signifikan terhadap keterlibatan dalam pekerjaan; lebih banyak beban kerja berarti lebih sedikit keterlibatan dalam pekerjaan. Sebaliknya, karyawan dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aktor beban kerja rendah cenderung memiliki persepsi yang lebih positif tentang pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan keterlibatan karyawan.

2.3.2 Indikator beban kerja

Adapun beberapa indikator dalam beban kerja menurut (Sapiri, dkk, 2024) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan secara langsung menentukan tingkat beban kerja, karena semakin banyak tugas yang harus diselesaikan, semakin tinggi pula tekanan kerja yang dirasakan (Chandra, 2024).
2. Kompleksitas tugas menggambarkan sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan kemampuan berpikir kritis, konsentrasi tinggi, dan pengambilan keputusan yang cepat, sehingga berpotensi menambah beban kerja secara mental (Yehuda, dkk, 2024).
3. Batas waktu penyelesaian suatu pekerjaan menjadi salah satu sumber utama tekanan, karena waktu yang terbatas dapat meningkatkan beban kerja mental dan emosional (Rahayu dan Rosdiana, 2025).
4. Tuntutan mental dan fisik dalam bekerja seperti keharusan untuk tetap fokus, berpikir cepat, serta melakukan aktivitas fisik berulang dapat meningkatkan beban kerja secara menyeluruh (Sapiri, dkk, 2024).
5. Tekanan waktu merupakan beban psikologis yang muncul ketika seseorang merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas, sehingga dapat memengaruhi kualitas hasil kerja (Rahayu dan Rosdiana, 2025).



2.4 Pandangan Islam

2.4.1 Pandangan Islam Terhadap Konsep Kepemimpinan Transformasional

Dalam Islam, kepemimpinan merupakan amanah besar yang tidak hanya berkaitan dengan tanggung jawab terhadap manusia, tetapi juga akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT. Konsep kepemimpinan transformasional, yang mencakup kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, memberi teladan, membina pengikutnya, serta menciptakan perubahan positif, sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam ajaran Islam.

Kepemimpinan dalam Islam bukan hanya soal mengatur dan memerintah, tetapi juga membimbing, melayani, dan mengarahkan umat menuju kebaikan dunia dan akhirat. Nabi Muhammad SAW adalah sosok pemimpin transformasional sejati yang memimpin dengan akhlak mulia, kasih sayang, visi jangka panjang, dan semangat perubahan. Beliau mampu mengubah masyarakat Arab jahiliyah menjadi masyarakat yang berperadaban tinggi dalam waktu yang relatif singkat. Allah SWT berfirman:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah." (QS. Al-Ahzab: 21)

Ayat ini menegaskan bahwa Rasulullah SAW adalah figur teladan dalam segala hal, termasuk dalam kepemimpinan. Beliau tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga menunjukkan melalui tindakan dan akhlaknya. Hal ini

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencerminkan inti dari kepemimpinan transformasional yang mengedepankan keteladanan moral dan spiritual.

2.4.2 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Dalam perspektif Islam, setiap aktivitas dan tindakan memiliki nilai ibadah apabila dilakukan dengan niat yang tepat serta mengikuti ajaran syariat. Kinerja dalam Islam tidak semata dinilai dari hasil, tetapi juga dari niat, proses, dan kesungguhan dalam melaksanakannya. Islam menekankan pentingnya profesionalisme, integritas, kejujuran, dan etos kerja tinggi dalam menjalankan tugas. Allah SWT menegaskan bahwa setiap amal manusia akan diperhitungkan dan tidak ada satu pun usaha yang sia-sia, sebagaimana dalam firman-Nya:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

Artinya: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu..." (QS. At-Taubah: 105)

Ayat ini menunjukkan bahwa Islam menghargai setiap bentuk kinerja dan pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan dalam kerangka yang benar. Dalam ayat lain Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak menyia-nyiakan pahala orang-orang yang berbuat baik..." (QS. At-Taubah: 120)

Dari ayat ini, dapat dipahami bahwa kinerja yang baik akan mendapatkan ganjaran dari Allah, baik dalam bentuk keberkahan dunia maupun pahala di akhirat. Oleh karena itu, Islam mendorong setiap individu, termasuk para guru, pegawai,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maupun pemimpin, untuk bekerja dengan sepenuh hati, penuh tanggung jawab, dan didasari niat yang ikhlas.

2.4.3 Pandangan Islam Terhadap Beban Kerja

Islam memandang beban kerja sebagai bagian dari tanggung jawab yang harus dijalankan secara adil dan proporsional. Beban kerja tidak boleh melebihi batas kemampuan seseorang, karena Islam menempatkan manusia sebagai makhluk yang memiliki keterbatasan fisik dan psikis. Memberikan beban yang melampaui kemampuan seseorang tidak hanya bertentangan dengan prinsip keadilan, tetapi juga dapat merusak keseimbangan hidup. Allah SWT berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: "*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...*" (QS. Al-Baqarah: 286)

Ayat ini merupakan prinsip dasar dalam manajemen kerja dalam Islam. Beban tugas harus disesuaikan dengan kapasitas individu agar pekerjaan bisa dilakukan secara optimal tanpa merusak kesehatan dan kesejahteraan. Dalam konteks dunia kerja, termasuk di lembaga pendidikan, prinsip ini mendorong perlunya sistem pembagian tugas yang adil dan realistis, serta adanya dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Islam juga mengajarkan pentingnya istirahat, menjaga kesehatan, dan tidak berlebihan dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Guru

Pemimpin sangat penting dalam pendidikan untuk mengarahkan, membimbing, dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Salah satu model kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan transformatif. Pemimpin transformatif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi teladan, memotivasi, dan mendorong kreativitas. Mereka juga memperhatikan kesehatan bawahannya. Pemimpin dapat menggunakan pendekatan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, dinamis, dan berfokus pada kemajuan bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan dkk. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian tersebut menemukan bahwa kepemimpinan transformatif memberikan kontribusi sebesar 79,8% terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan prinsip transformatif sebagian besar berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di sekolah.

Selain itu, para guru memberikan respons positif terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah yang intens dalam berkomunikasi, memberikan motivasi, mendorong inovasi, serta menunjukkan penghargaan dan kepercayaan. Karakteristik kepemimpinan inilah yang mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan tugas-tugas guru, termasuk dalam perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, hingga partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut penelitian Bass (1999), kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi perubahan sekaligus memberdayakan bawahan dalam mencapai tujuan yang lebih tinggi (Hasan, dkk, 2023).

2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Keberhasilan proses pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja tersebut adalah beban kerja yang diemban oleh guru. Beban kerja guru mencakup berbagai tanggung jawab, mulai dari aktivitas mengajar, merencanakan pembelajaran, hingga tugas administratif dan kegiatan penunjang lainnya. Apabila beban kerja terlalu berat, maka guru dapat mengalami tekanan fisik maupun psikologis yang pada akhirnya menurunkan efektivitas kerja. Namun, jika beban kerja terdistribusi secara seimbang dan proporsional, maka dapat menjadi dorongan positif untuk meningkatkan kinerja.

Beban kerja, menurut Suwatno (2011) dalam Akmal et al. (2021), didefinisikan sebagai kumpulan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pemegang jabatan secara sistematis dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Terlalu banyak tugas dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan fokus guru. Sebaliknya, beban kerja yang menantang namun sesuai dengan kapasitas guru justru dapat mendorong peningkatan kinerja melalui dorongan tanggung jawab dan profesionalisme. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, beban kerja yang tinggi bukan selalu menjadi hambatan, melainkan dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja apabila

dikelola dengan baik. Beban kerja yang menantang dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih maksimal dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan topik penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Rahayu, dkk (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Guru MI	X: Kepemimpinan Transformatif Y: Kinerja Guru	Kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI. Semakin kuat penerapan gaya kepemimpinan transformatif, maka kinerja guru juga akan meningkat.
2.	Randa Krismon et al. (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci	X: Kepemimpinan Transformatif Y: Kinerja Guru	Kepemimpinan transformatif memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Nasib Rianto Hasan et al. (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo	X: Kepemimpinan Transformatif Y: Kinerja Guru	Kepemimpinan transformatif memberikan pengaruh sebesar 79,8% terhadap kinerja guru, signifikan
4.	Sri Rahaju Supandi (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	X: Kepemimpinan Transformatif Y: Kinerja Guru	Kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif dan signifikan, meskipun kekuatannya tergolong rendah ($r = 0,370$)
5.	Hery Mulyanto & Didin Hikmah Perkasa (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMAN 21 Kabupaten Tangerang	X1: Beban kerja, X2: Gaya kepemimpinan, X3: Kedisiplinan, Y: Kinerja guru	Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan; sedangkan kedisiplinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.
6.	Yunie Syamsu	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru	X1: Beban kerja, M: Kompensasi,	Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
6.	Dinia et al. (2023)	dengan Kompensasi sebagai Mediator pada SDIT dan SDN di Kota Bogor	Y: Kinerja guru	signifikan pada kinerja guru, tetapi kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja serta tidak menjadi mediator dalam hubungan beban kerja dengan kinerja guru.
7.	Anitia Fadhila Bumay et al. (2022)	Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru (Kajian dari Aspek Ontologi)	X: Kepemimpinan Transformatif, Y: Kinerja Guru	Berdasarkan 15 artikel review, kepemimpinan transformatif secara konsisten memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Kajian ini bersifat literatur review berbasis ontologi.
8.	Nanik Yuzalmi (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada MAN 1 Pekanbaru	X1: Kepemimpinan Transformatif X2: Beban Kerja Y: Kinerja Guru	Pengaruh kepemimpinan transformatif dan beban kerja terhadap kinerja guru bersifat positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, dengan adjusted R ² = 81,3%.
9.	Aldi Zibran (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang	X1: Beban Kerja X2: Motivasi Y: Kinerja Guru	Beban kerja berdampak positif namun tidak signifikan, dan motivasi berdampak positif dan signifikan. Kedua faktor ini berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.
10.	Darmadi (2018)	Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru	X: Paradigma Kinerja Guru Y: Kinerja Guru	Buku ini menjelaskan pentingnya membangun paradigma baru dalam kinerja guru yang berorientasi pada profesionalisme, tanggung jawab, dan pengembangan kompetensi. Paradigma baru tersebut menekankan bahwa peningkatan kinerja guru bergantung pada motivasi internal, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan kebijakan pendidikan yang berkelanjutan
11.	Ana Sichatul Fitria & Limgiani (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review)	X1: Beban Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Guru	Beban kerja dan disiplin kerja umumnya berpengaruh positif dan signifikan, namun dalam kondisi tertentu bisa berpengaruh negatif jika komunikasi antara guru dan pimpinan tidak berjalan efektif.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kerangka Pemikiran

Dalam studi ini, penulis mengajukan variabel-variabel yang akan menjadi fokus penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independent)
 - a. Kepemimpinan Transformasional (X1)
 - b. Beban Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (Dependent)
 - a. Kinerja Guru (Y)

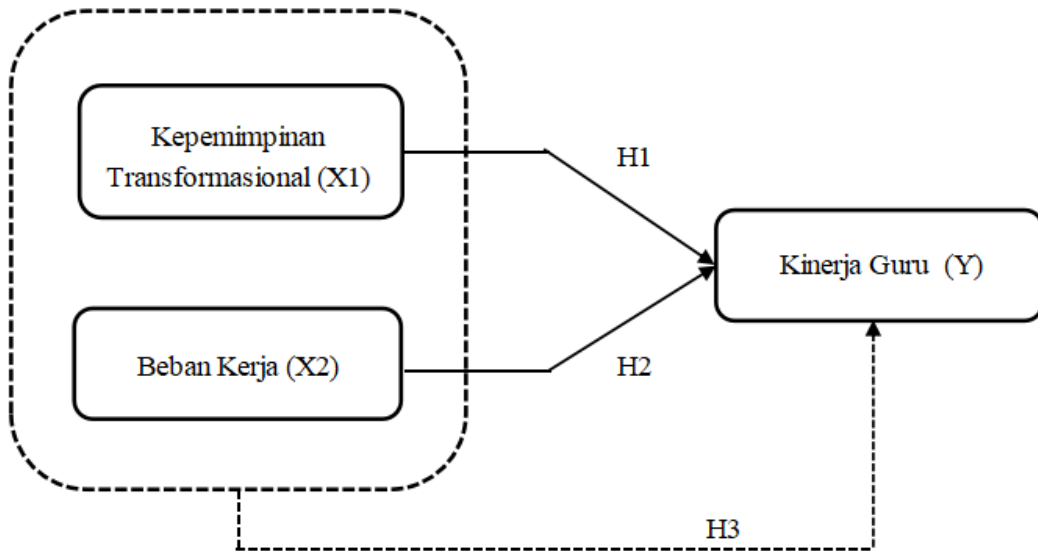
Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun berdasarkan tinjauan terhadap teori-teori serta berbagai penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan berpotensi menjadi kendala dalam pencapaian kinerja apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di *Indonesian Creative School (ICS)* Pekanbaru.

Berikut ini disajikan gambar yang bertujuan untuk memperjelas pemahaman mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



(Sumber: Bass, B.M, 1985)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

2.8 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel adalah sebuah tabel yang memaparkan definisi beserta indikator-indikator dari variabel dependen, yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen, yakni Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Beban Kerja (X2).

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)	1. Perencanaan program pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. Evaluasi atau penilaian pembelajaran (Darmadi, 2018)	Likert
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, menstimulasi intelektual,	1. Pengaruh kharisma/ideal 2. Motivasi inspiratif 3. Stimulasi intelektual	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		serta memperhatikan kebutuhan individu untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. (Bass & Riggio, 2006)	4. Pertimbangan individual (Bass & Riggio, 2006)	
	Beban Kerja (X2)	Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Munandar, 2012)	1. Jumlah tugas 2. Kompleksitas tugas 3. Waktu penyelesaian 4. Tuntutan mental dan fisik 5. Tekanan waktu (Munandar, 2012)	Likert

2. Hipotesis

Hipotesis dalam suatu penelitian dapat dipahami sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah dirumuskan, umumnya dalam bentuk pertanyaan. Menurut Sugiyono (2018:63), dikutip oleh Mayasari dan Safina (2021), jawaban ini bersifat sementara karena didasarkan pada teori yang telah ada sebelumnya. Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran yang memberikan gambaran awal mengenai solusi atas masalah penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Menurut Bass & Avolio (1990), kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Keempat dimensi ini mampu memengaruhi perilaku, motivasi, serta rasa tanggung jawab individu dalam organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sejalan dengan itu, Northouse (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, yang menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam mengarahkan kinerja bawahannya.

Selain itu, kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan dipandang sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini dapat mendorong guru untuk lebih disiplin, inovatif, serta memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Suharsaputra, 2016; Siregar et al., 2021).

Penegasan mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru juga telah dibahas dalam literatur yang relevan, salah satunya oleh Aini, Hariri, & Rini (2024) dalam Jurnal Paramurobi.

H1: Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

2. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2017), beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Apabila beban kerja dikelola dengan baik, maka karyawan atau guru dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya memengaruhi kinerja.

Rivai (2015) juga menegaskan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu, keseimbangan beban kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Hery Mulyanto dan Didin Hikmah Perkasa (2023) dalam *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen* menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

H2: Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3 Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bass & Avolio (1990), kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Keempatnya berperan dalam memengaruhi motivasi, komitmen, serta kinerja bawahan. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah atau madrasah dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu membangun budaya kerja yang lebih produktif sehingga berdampak positif terhadap kinerja guru (Northouse, 2021).

Sementara itu, beban kerja dipahami sebagai jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan individu dalam periode waktu tertentu. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa beban kerja yang seimbang akan mendorong kinerja optimal, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas kerja. Dengan demikian, baik kepemimpinan transformasional maupun beban kerja sama-sama merupakan faktor penting yang memengaruhi pencapaian kinerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kombinasi kepemimpinan transformasional dan pengelolaan beban kerja yang tepat terbukti mampu meningkatkan kinerja guru. Hal ini juga didukung oleh temuan dalam penelitian Nanik Yuzalmi (2023) dalam Jurnal Pajak dan Bisnis yang menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

H3: Diduga Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di *Indonesian Creative School (ICS) Pekanbaru*, yang merupakan satu-satunya SPK (Satuan Pendidikan Kerjasama) dan sekolah Cambrige terkemuka di Kota Pekanbaru, yang berlokasi di Jl. Melati No.11, Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28125. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan ketersediaan data yang relevan serta kemudahan akses dalam pengumpulan data. Penelitian dimulai dari bulan Maret hingga selesai 2025.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian asosiatif adalah untuk menemukan, menganalisis, dan mengevaluasi hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2023). Pada tahap pengumpulan data, sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu:

1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada para guru yang bekerja di *Indonesian Creative School (ICS) Pekanbaru*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen internal sekolah, buku-buku referensi, jurnal ilmiah, laporan penelitian terdahulu, serta sumber-sumber terpercaya lain yang berkaitan dengan topik penelitian ini, khususnya mengenai kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan kinerja guru.

3 Populasi dan Sampel

1 Populasi

Secara umum, populasi merujuk pada seluruh subjek yang menjadi objek sasaran dalam penelitian. Menurut Suriani et al. (2023), populasi merupakan himpunan individu yang berada dalam batas ruang dan waktu tertentu serta memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang sedang diteliti. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh guru yang aktif mengajar di *Indonesian Creative School* (ICS) Pekanbaru pada tahun ajaran 2024/2025, dengan jumlah total sebanyak 37 orang. Pertimbangan pemilihan populasi ini didasarkan pada peran langsung para guru dalam kegiatan pembelajaran, sehingga mereka mampu menyampaikan informasi yang akurat dan relevan mengenai variabel kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan kinerja guru.

2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih sebagai sumber data dalam penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *sampling sensus*, yaitu metode yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian tanpa pengecualian (Sugiyono, 2023).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mendapatkan data yang akurat, teknik sampling sensus dianggap paling tepat karena populasinya relatif kecil kurang dari 50 orang. Sampling sensus termasuk dalam kategori pengambilan sampel non-probability, yang berarti bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih secara acak. Salah satu alasan utama untuk menggunakan metode ini adalah bahwa seluruh populasi dapat dihubungi dan terlibat secara langsung, sehingga proses pengambilan sampel acak tidak diperlukan. Dengan menggunakan sampling sensus, peneliti dapat menghasilkan hasil yang lebih akurat untuk populasi yang lebih kecil.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Tahap penting dalam proses penelitian adalah teknik pengumpulan data, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan dan akurat tentang topik penelitian. Teknik ini terdiri dari sejumlah metode yang disesuaikan dengan tujuan penelitian, jenis data yang dibutuhkan, dan metode penelitian yang digunakan. Observasi, wawancara, kuesioner, dan penelitian dokumentasi adalah beberapa teknik yang umum digunakan. Pilihan metode pengumpulan data yang tepat sangat penting untuk menentukan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Untuk mengumpulkan informasi tentang variabel yang diteliti, metode pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang dibagikan langsung kepada responden.

Skala pengukuran penelitian ini adalah skala likert, menurut Sugiyono (2019:146), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.1 Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:146)

3 Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis statistik dengan bantuan software SPSS. Tahapan analisis data meliputi beberapa langkah berikut:

1. Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2023), data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka atau data yang dikonversi menjadi angka melalui proses skoring. Data ini biasanya dikumpulkan menggunakan instrumen seperti angket, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik.

2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa akurat instrumen kuesioner dapat mengukur konstruk atau variabel yang akan diukur. Kriteria uji validitas adalah jika nilai korelasi r hitung $>$ dari nilai r tabel maka item pernyataan dinyatakan valid. Namun jika r hitung $<$ dari r tabel maka item pernyataan tidak valid. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan pada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jumlah responden dan tingkat signifikansi yang digunakan 5%, maka item pernyataan dinyatakan valid. (Subhaktiyasa, 2024).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi jawaban responden terhadap item-item yang terdapat dalam instrumen penelitian. Instrumen dianggap reliabel ketika nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan melampaui 0,60 (Ghozali, 2021). Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan yang memadai, sehingga mampu menghasilkan data yang konsisten apabila diujikan pada kondisi yang serupa.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan validitas dan kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, sejumlah uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung pelanggaran asumsi dan memenuhi semua persyaratan yang diperlukan untuk menghasilkan estimasi berkualitas tinggi. Pengujian ini sangat penting untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh konsisten secara statistik, bebas bias, dan memiliki ketepatan estimasi tinggi (Sholihah et al., 2023). Oleh karena itu, sebelum tahap analisis regresi dilakukan, data akan melalui beberapa pengujian asumsi klasik sebagaimana diuraikan oleh Ghozali (2021), antara lain:

- a. Uji normalitas, yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, digunakan untuk menentukan apakah ada model regresi yang mengikuti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pola distribusi normal untuk variabel residual atau gangguan, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2021). Uji Kolmogorov–Smirnov dilakukan dengan membandingkan distribusi data empiris dengan distribusi normal teoretis. Kriteria pengujian yaitu jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ maka residual dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa data residual tidak memiliki distribusi normal.

- b. Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menilai apakah model regresi mengandung hubungan linear yang kuat atau sempurna antar variabel bebas yang digunakan. Kriteria pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Tolerance $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai Tolerance $\leq 0,10$, maka terjadi multikolinearitas.
- 3) Jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 4) Jika nilai VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinearitas.

Apabila ditemukan adanya korelasi tinggi atau sempurna pada variabel independen, maka model regresi dianggap mengalami gejala multikolinearitas. Model regresi dikatakan baik apabila tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas, sehingga setiap variabel independen dapat memberikan kontribusi informasi yang unik dalam model (Sholihah et al., 2023).

- c. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan atau ketidaksamaan varians pada error (residual) dalam data penelitian,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarant mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarant mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang pada penelitian ini dianalisis menggunakan metode uji Glejser. Model regresi yang ideal adalah model yang memenuhi asumsi homoskedastisitas, yakni memiliki varians residual yang sama pada setiap pengamatan dan terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) ≤ 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode analisis ini digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen beban kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru (Ghozali, 2021). Berikut ini adalah rumusan yang digunakan untuk membangun model regresi yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja Guru
- X_1 = Kepemimpinan Transformasional
- X_2 = Beban Kerja
- α = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien Regresi
- ε = Error (tingkat kesalahan)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dievaluasi melalui uji t. Keputusan ujian didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai yang lebih rendah dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Untuk menemukan variabel mana yang paling banyak berkontribusi pada model penelitian, uji t menjadi penting (Ghozali, 2021).

b. Uji F (Simultan)

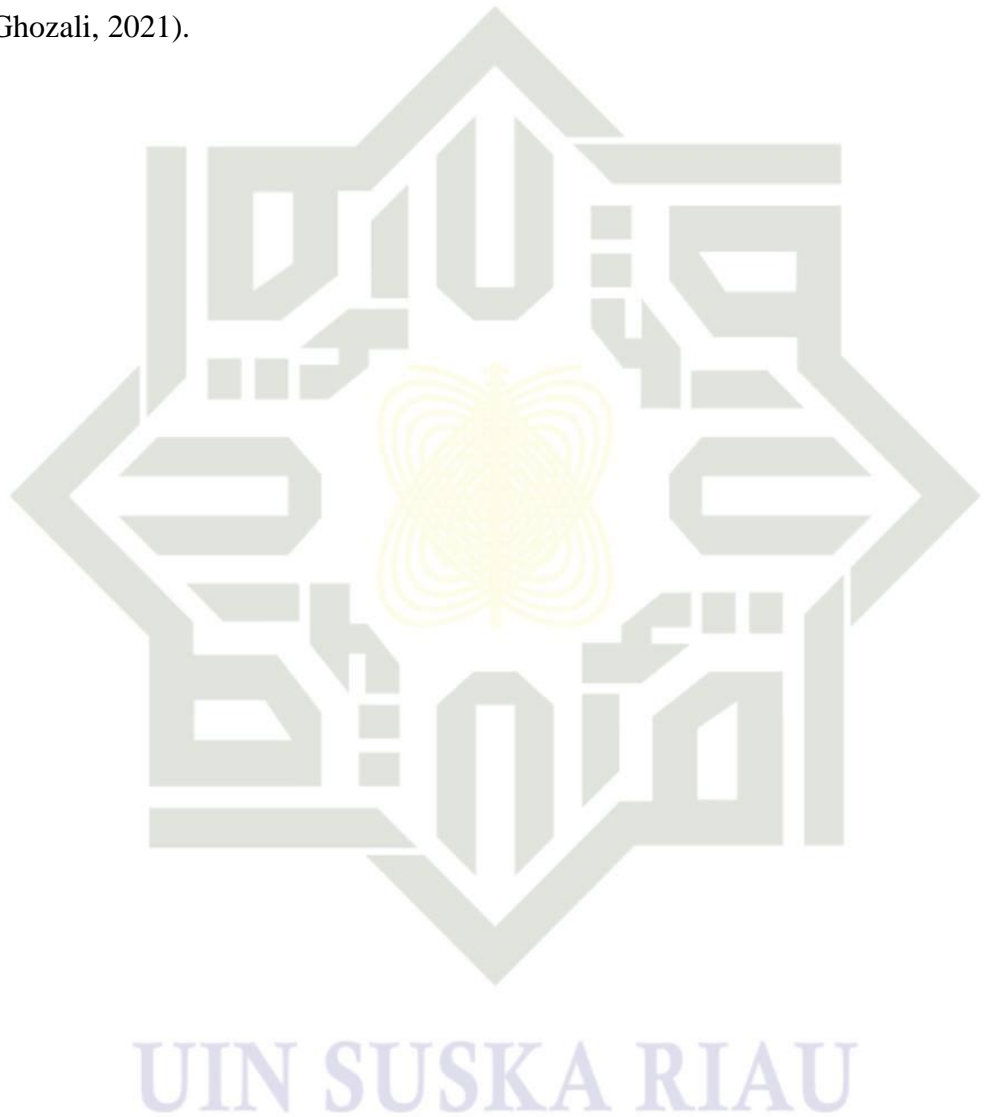
Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi, di mana model regresi dinyatakan signifikan secara simultan apabila nilai Sig. kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F berfungsi untuk menilai kelayakan model regresi secara menyeluruh yang telah dibangun dalam penelitian ini (Ghozali, 2021).

c. Koefisien Determinasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam suatu model penelitian. Nilai R^2 menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama (Ghozali, 2021).



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t-hitung sebesar 20,172 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menandakan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah — seperti pemberian motivasi, inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual — maka semakin tinggi pula kinerja guru. Setiap peningkatan satu satuan dalam kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja guru sebesar 0,535 satuan.

2. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t-hitung 13,507 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,387 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Beban kerja yang proporsional menjadi faktor pendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan produktif, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja.

3. Hasil uji simultan (uji F) memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F-hitung sebesar 258,058 dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,938 menunjukkan bahwa sebesar 93,8% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya 6,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengelolaan beban kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru. Penerapan kepemimpinan yang inspiratif dan pembagian beban kerja yang seimbang terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdampak positif terhadap mutu pendidikan.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar penelitian dilakukan tidak hanya pada satu sekolah (ICS Pekanbaru), tetapi juga pada beberapa sekolah dasar lain—baik negeri maupun swasta—untuk memperoleh perbandingan dan generalisasi yang lebih luas.
2. Untuk pemerintah di Bidang Pendidikan, diharapkan dapat menyusun dan mengevaluasi kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah serta kesejahteraan guru. Pemerintah juga perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan bagi kepala sekolah dan guru, termasuk pengendalian beban kerja yang proporsional. Selain itu, dukungan dalam bentuk pendanaan, penyederhanaan administrasi pendidikan, serta pengawasan mutu pendidikan secara berkelanjutan sangat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperlukan guna meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara nasional.

- 3 Sekolah diharapkan dapat mengoptimalkan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola beban kerja guru melalui kebijakan internal yang lebih terstruktur, seperti pengaturan tugas administratif dan penyediaan dukungan yang mendukung inovasi pembelajaran serta pengembangan profesional guru.

- 4 Guru diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya manajemen beban kerja serta mengelola tugas dan tanggung jawab secara efektif agar kinerja tetap optimal meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., MM, C., & Sunarsi, D. (2021). Manajemen SDM strategik. Bintang Visitama.
- Aini, I., Hariri, H., & Rini, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 7(1), 164-177.
- Almal, Z., Gimin, G., Kartikowati, R. S., & Edi, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota. Instructional Development Journal (IDJ), 4(2), 94–103.
- Anggraeni, L. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai PNS Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Al-Qur'an
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061-1070.
- Azizah, S. M. (2021). Karakteristik kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan islam. *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora* (E-Issn 2745-4584), 1(2), 68-77.
- Azey, J. B. (2021). Positive Organizational Behavior Revisited: The Power of Positivity in Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 235–249.
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Bumay, A. F., Hariri, H., & Rini, R. (2023). Teacher Performance: Factors Influencing Teacher Performance. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 4(3), 181-193.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Bumay, A. F., Sudjarwo, S., Nurwahidin, M., & Rahman, B. (2022). *Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru (kajian dari aspek ontologi)*. Jurnal Cakrawala Ilmiah, 2(4), 1441–1446
- Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 13(1), 137-145.
- Creagh, S., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M., & Hogan, A. (2025). Workload, work intensification and time poverty for teachers and school leaders: A systematic research synthesis. *Educational Review*, 77(2), 661-680.
- Covey, S. R. (1992). *Principle centered leadership*. New York: Simon and Schuster.
- Darmadi, H. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. GUEPEDIA.
- Dini, P. G. P. A. U. (2018). *Kinerja Guru*.
- Dinia, Y. S., Abullah, B., Tafsir, A., Beik, I. S., & Indra, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi sebagai Mediator pada SDIT dan SDN di Kota Bogor. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1862-1872.
- Fitria, A. S., & Limgiani. (2024). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru: Literature review*. Jurnal Syntax Transformation, 5(2), 141–155.
- Ghozali. (2021). “Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS” Edisi 10. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasan, N. R., Yantu, I., Juanna, A., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 962–969.
- Hasanah, S. M. (2021). Analisis Konsep dan Implementasi Penilaian Kinerja Guru. Tabyin: *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(01), 64-75.
- Hidayati, S. N. A., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 84-93.
- Kuswardani, S. (2020). *Implementasi Supervisi Pendidikan*. CV. Pilar Nusantara.
- Maulana, I., Mediawati, A. S., & Permana, E. (2020). *Beban kerja mental, fisik dan waktu perawat di Poli RSUD dr. Slamet Garut*. Innovant, 9(1), 88–95.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Pengaruh kualitas produk dan pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada restoran ayam goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 63-76.
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
- Munandar, A. S. (2012). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788-2797.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Noermijati, N. (2015). Peran kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan moderasi masa kerja. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 19(2).
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071-2072.
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367-1376.
- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 149-161.
- Peters, T. J. (1992). *Liberation Management*. New York: Alfred A. Knopf.
- Rahayu, E. P., & Rosdiana, W. (2025). Analisis Perhitungan Beban Kerja Mental Menggunakan Metode Pengukuran National Aeronautics And Space Administration Task Load Index (Nasa-Tlx) Pada Pegawai Di Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara Tipe A1 Kota Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Administrasi Negara Terapan (Inovant)*, 4(2).
- Rahayu, S., Wangsanata, S. A., & Jamalullael, J. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru MI. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 7(3), 303-310.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja (burnout) terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162-172.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Sapiri, M., & Hidayah, Z. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Work Engagement dan Kepuasan Kerja. *Al-Buhuts*, 20(2), 621-653.
- Simanjorang, R. R., & Naibaho, D. (2023). Fungsi Sekolah. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 2(4), 12706-12715.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142-153.
- Sholihah, S. M. A., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2(2), 102-110
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif: Sebuah studi pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599-5609
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (5th ed.)*. Alfabeta.
- Supandi, S. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(1), 113-128.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.

Taufik, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(01).

Timmers, L., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and Job Demands–Resources Theory: An Integrative Review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 682–703.

Wulandari, H., & Poerwanti, E. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 4(5), 463-470.

Yehuda, M., Manuel, A., & Imanuel, F. (2024). The effect of job pressure and task complexity on performance with resilience ability as moderator. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(3), 37-51.

Yuzalmi, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru pada MAN 1 Pekanbaru. *Journal of Tax and Business*, 4(1), 72-78.

Zibran, A. (2023). *Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 226–234.




Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-6366/Un.04/F.VII/PP.00.9/10/2025
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : **Mohon Izin Riset**

06 Oktober 2025

Yth. Kepala Sekolah Dasar
 Indonesian Creative School Pekanbaru
 Jl. Melati No.11, Sidomulyo Timur,
 Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru,
 Riau 28125

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Aulia Nabilla Sari
 NIM. : 12170121778
 Jurusan : Manajemen
 Semester : IX (Sembilan)


bermaksud melakukan **Riset** di tempat Bapak/Ibu dengan judul: **"Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Indonesian Creative School Pekanbaru"**. Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak
 NIP. 19740412 200604 2 002


 Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
 TANDA TANGAN ELEKTRONIK



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2: Kuesioner

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada :

Bapak/ibuk guru yang terhormat

Saya Aulia Nabilla Sari Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Dan Ilmu sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Indonesian Creative School Pekanbaru”**.

Mohon ketersediaan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner berguna untuk proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Sehubungan dengan itu saya sangat mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya. Semua informasi yang diterima sebagai hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis. Atas partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,

Aulia Nabilla Sari

NIM. 12170111588



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Petunjuk: Silahkan beri tanda (✓) dalam kotak yang telah di sediakan

- Nama : _____
- Usia : ☐ 25 – 30 Tahun
- : ☐ 31 – 40 Tahun
- : ☐ 41 – 50 Tahun
- : ☐ > 50 Tahun
- Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
- Jumlah Bekerja : ☐ 1 - 3 Tahun
- : ☐ 4 - 6 Tahun
- : ☐ > 6 Tahun

2. Petunjuk Pengisian :

Bacalah setiap pernyataan dengan cermat, lalu berilah tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan tingkat persetujuan Anda.

Pada masing – masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu

- Skala 1: Sangat Tidak Setuju (STS)
- Skala 2: Tidak Setuju (TS)
- Skala 3: Cukup Setuju (CS)
- Skala 4: Setuju (S)
- Skala 5: Sangat Setuju (SS)

UIN SUSKA RIAU



1 Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
1	Perencanaan Program Pembelajaran	Saya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) secara lengkap sebelum mengajar.					
2		Saya merancang tujuan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.					
3		Saya memilih metode dan media pembelajaran yang tepat untuk mencapai tujuan belajar.					
4		Saya menyiapkan bahan ajar dan perangkat evaluasi sebelum kegiatan mengajar dimulai.					
5	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan RPP yang telah disusun.					
6		Saya menggunakan berbagai metode pembelajaran agar siswa lebih aktif dalam belajar.					
7		Saya menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan kondusif di kelas.					
8		Saya menyesuaikan strategi pembelajaran dengan karakteristik siswa.					
9	Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran	Saya melakukan penilaian hasil belajar siswa secara objektif dan berkelanjutan.					
10		Saya menggunakan berbagai teknik penilaian untuk mengukur kemampuan siswa.					
11		Saya memberikan umpan balik kepada siswa berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran.					
12		Saya memanfaatkan hasil penilaian untuk memperbaiki proses pembelajaran berikutnya.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Kepemimpinan Transformatif (X1)

No	Indikator	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
1	Pengaruh Kharismatik / Ideal	Kepala sekolah menjadi teladan dalam sikap dan perilaku sehari-hari.					
2		Kepala sekolah memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas.					
3		Kepala sekolah menunjukkan kejujuran dalam setiap tindakannya.					
4		Kepala sekolah mampu menumbuhkan rasa hormat dari seluruh guru.					
5	Motivasi Inspiratif	Kepala sekolah memberikan semangat dan dorongan positif kepada guru.					
6		Kepala sekolah mampu menjelaskan visi sekolah dengan jelas dan menarik.					
7		Kepala sekolah memberi penghargaan atas pencapaian kerja guru.					
8		Kepala sekolah memotivasi guru untuk mencapai tujuan bersama.					
9	Stimulasi Intelektual	Kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kreatif dan inovatif.					
10		Kepala sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk mengemukakan ide.					
11		Kepala sekolah menghargai setiap gagasan baru dari guru.					
12		Kepala sekolah mendorong guru untuk mencari solusi baru dalam pembelajaran.					
13	Pertimbangan Individual	Kepala sekolah memahami kebutuhan dan karakter masing-masing guru.					
14		Kepala sekolah memberikan perhatian terhadap perkembangan karier guru.					
15		Kepala sekolah memberikan bimbingan dan dukungan secara pribadi.					
16		Kepala sekolah menghargai perbedaan kemampuan dan kepribadian guru.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Beban Kerja (X2)

No	Indikator	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
1	Jumlah Tugas	Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan sehari-hari.					
2		Saya sering menerima beberapa tugas secara bersamaan.					
3		Jumlah pekerjaan yang saya tangani terasa berlebihan.					
4		Saya harus bekerja ekstra untuk menyelesaikan semua tugas tepat waktu.					
5	Kompleksitas Tugas	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan dan pemahaman yang kompleks.					
6		Saya sering menghadapi tugas yang memerlukan pemikiran mendalam.					
7		Tugas-tugas saya menuntut kemampuan dalam mengatur berbagai hal sekaligus.					
8		Setiap tugas memiliki kesulitan yang berbeda dan memerlukan perhatian penuh.					
9	Waktu Penyelesaian	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terasa terlalu singkat.					
10		Saya sering bekerja di luar jam kerja karena banyaknya tugas.					
11		Tenggat waktu pekerjaan sering membuat saya terburu-buru.					
12		Saya merasa kesulitan menyeimbangkan waktu antara mengajar dan administrasi.					
13	Tekanan Mental dan Fisik	Saya merasa kelelahan setelah menyelesaikan semua pekerjaan di sekolah.					
14		Beban pekerjaan membuat saya sering merasa stres.					
15		Saya merasa tekanan pekerjaan memengaruhi kesehatan saya.					
16		Saya sulit beristirahat dengan cukup karena tuntutan pekerjaan.					

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2: Tabulasi

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

X1	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3
5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5
3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3
5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
5	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4
5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	5
4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	5	3	5	5
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4
4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	5	4	3	3
3	5	3	5	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5
3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	5	3
5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3
5	5	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	3	5	3	5	4
5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5
3	3	5	3	5	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3
5	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2
4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
3	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4
3	4	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3
3	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
3	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2 Hak Cipta

Beban Guru (X2)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3
4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
3	5	3	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5
4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5
4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5
3	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3
3	3	3	3	5	3	4	5	3	3	5	3	3	3	4	5
4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4
3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4
3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5
3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	5	3	3	5	5
3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4
4	5	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5
3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5
3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3
3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3
5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5
3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3
3	5	4	3	3	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	3
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5
3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5

3 Hak Cipta

Kinerja Guru (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarar mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarar mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y10	Y11	Y12
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
3	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	3	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3
5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
1	2	3	5	4	4	5	5	5	5	2	4
4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	3
5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	2	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	4	4
4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

Lampiran 3: Hasil Olah Data

1. Uji Validitas

a. Kinerja Guru (Y)

		Correlations												Kiner ja Guru
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y1 1	Y1 2	
Y1	Pearson Correlation	1	,414*	,421**	,099	,190	,104	-,092	,009	-,237	-,251	,170	,094	,383*
	Sig. (2-tailed)		,011	,009	,559	,259	,538	,586	,957	,157	,134	,313	,581	,019
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y2	Pearson Correlation	,414*	1	,367*	,172	,162	,311	,148	,163	-,063	-,116	-,018	-,002	,449*
	Sig. (2-tailed)	,011		,026	,310	,339	,061	,382	,335	,712	,495	,918	,989	,005
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y3	Pearson Correlation	,421**	,367*	1	,355*	,739**	,605**	,182	,197	,167	,023	,022	-,013	,648*
	Sig. (2-tailed)	,009	,026		,031	,000	,000	,280	,241	,323	,891	,897	,941	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y4	Pearson Correlation	,099	,172	,355*	1	,450**	,321	,482**	,227	,328*	,309	,072	,186	,619*
	Sig. (2-tailed)	,559	,310	,031		,005	,053	,003	,178	,047	,063	,674	,271	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y5	Pearson Correlation	,190	,162	,739**	,450**	1	,831**	,379*	,215	,236	,194	-,017	,119	,675*
	Sig. (2-tailed)	,259	,339	,000	,005		,000	,021	,201	,159	,251	,921	,483	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Correlations										Y1	Y1	Kiner
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	1	2	ja Guru
Y6	Pearson Correlation	,104	,311	,605**	,321	,831**	1	,384*	,172	,172	,299	-,070	,164	,642*
	Sig. (2-tailed)	,538	,061	,000	,053	,000		,019	,309	,309	,073	,679	,333	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y7	Pearson Correlation	-,092	,148	,182	,482**	,379*	,384*	1	,330*	,361*	,376*	-,014	,132	,539*
	Sig. (2-tailed)	,586	,382	,280	,003	,021	,019		,046	,028	,022	,936	,436	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y8	Pearson Correlation	,009	,163	,197	,227	,215	,172	,330*	1	,519**	,272	-,097	-,069	,456*
	Sig. (2-tailed)	,957	,335	,241	,178	,201	,309	,046		,001	,104	,568	,683	,005
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y9	Pearson Correlation	-,237	-,063	,167	,328*	,236	,172	,361*	,519**	1	,569**	,072	-,121	,446*
	Sig. (2-tailed)	,157	,712	,323	,047	,159	,309	,028	,001		,000	,673	,477	,006
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y10	Pearson Correlation	-,251	-,116	,023	,309	,194	,299	,376*	,272	,569**	1	,368*	,166	,512*
	Sig. (2-tailed)	,134	,495	,891	,063	,251	,073	,022	,104	,000		,025	,325	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y11	Pearson Correlation	,170	-,018	,022	,072	-,017	-,070	-,014	-,097	,072	,368*	1	,354*	,387*
	Sig. (2-tailed)	,313	,918	,897	,674	,921	,679	,936	,568	,673	,025		,032	,018

Hyarif Kasim Riau

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

[illegible]

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Kepemimpinan Transformasional (X1)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Correlations																Kepemimpinan Transformasional
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116	
X12	Pearson Correlation	- ,089	1	,290	,638**	,130	-,036	,684**	-,011	,170	,131	-,129	,039	,645**	,182	,153	,240	,458**
	Sig. (2-tailed)	,599		,082	,000	,443	,833	,000	,947	,314	,438	,447	,819	,000	,281	,365	,152	,004
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X13	Pearson Correlation	-,038	,290	1	,331*	,712**	,373*	,244	,185	,076	,150	,171	,136	,322	,318	,099	,224	,541**
	Sig. (2-tailed)	,825	,082		,046	,000	,023	,145	,274	,654	,375	,313	,421	,052	,055	,559	,183	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X14	Pearson Correlation	-,007	,638**	,331*	1	,087	,207	,419**	,290	,285	,206	-,017	-,047	,664**	,348*	,395*	,316	,590**
	Sig. (2-tailed)	,966	,000	,046		,609	,218	,010	,081	,087	,222	,920	,782	,000	,035	,016	,057	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X15	Pearson Correlation	-,054	,130	,712**	,087	1	,341*	,153*	-,018	,235	,235	,019	,220	,124	,280	-,082	,050	,399*
	Sig. (2-tailed)																	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations																	Kepemim pinan Transfor masional
		X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	X 11	X 11	X 11	X 11	X 11	X 11	X 11
	Sig. (2- tailed)	,3 63	,4 43	,0 00	,6 09		,0 39	,3 65	,9 14	,1 62	,1 62	,9 13	,1 90	,4 63	,0 93	,6 28	,7 71
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X16	Pears on Corre lation	,0 86	- ,0 36	,3 73 *	,2 07	,3 41 *	1 98	,0 69 **	,5 10	,2 10	,3 59 *	,3 07	,5 09 **	,1 10	,4 16 *	,5 34 **	,2 07
	Sig. (2- tailed)	,6 14	,8 33	,0 23	,2 18	,0 39		,5 62	,0 00	,2 12	,0 29	,0 65	,0 01	,5 15	,0 10	,0 01	,2 19
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X17	Pears on Corre lation	,1 35	,6 84 **	,2 44	,4 19 **	,1 53	,0 98	1 21	,0 04	,2 10	,1 61	- ,0 74	,1 83 **	,6 41 **	,2 32	,0 94	,1 95
	Sig. (2- tailed)	,4 27	,0 00	,1 45	,0 10	,3 65	,5 62		,9 02	,2 25	,3 40	,6 63	,2 79	,0 00	,1 67	,5 80	,2 47
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X18	Pears on Corre lation	,3 37	- ,0 11	,1 85	,2 90	- ,0 18	,5 69 **	,0 21	1 91	,1 22 **	,4 89 *	,3 78 *	,3 17	,1 55 *	,3 00 **	,6 44 **	,4 44
	Sig. (2- tailed)	,0 41	,9 47	,2 74	,0 81	,9 14	,0 00	,9 02		,2 58	,0 09	,0 17	,0 21	,4 92	,0 31	,0 00	,0 06
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Correlations																Kepemimpinan Transformatif
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	
X19	Pearson Correlation	,081	,170	,076	,285	,235	,210	,204	,191	1	,205	-,068	,544**	-,003	,177	,366*	,172	,460**
	Sig. (2-tailed)	,333	,314	,654	,087	,162	,212	,225	,258		,223	,688	,001	,988	,296	,026	,310	,004
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X110	Pearson Correlation	-,024	,131	,150	,206	,235	,359*	,161	,422**	,205	1	,109	,381*	,092	,284	,407*	,666**	,574**
	Sig. (2-tailed)	,890	,438	,375	,222	,162	,029	,340	,009	,223		,521	,020	,590	,089	,012	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X111	Pearson Correlation	,408*	-,129	,171	-,017	,019	,307	-,074	,389*	-,068	1	,109	,214	-,217	,405*	,277	,394*	,378*
	Sig. (2-tailed)	,012	,447	,313	,920	,913	,065	,663	,017	,688		,521	,204	,198	,013	,097	,016	,021
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X112	Pearson Correlation	,260	,039	,136	-,047	,220	,509**	,183	,378*	,544**	,381*	,214	1	-,014	,351*	,438**	,370*	,591**
	Sig. (2-tailed)																	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Correlations																Kepemimpinan Transformatif
		X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	X 110	X 111	X 112	X 113	X 114	X 115		
X113	Sig. (2-tailed)	,120	,819	,421	,782	,190	,001	,279	,021	,001	,020	,204		,933	,033	,007	,024	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,002	,645**	,322	,664**	,124	,110	,641**	,117	- ,003	,092	- ,217	- ,014	1 ,001	,201	,142	,175	,449**
	Sig. (2-tailed)	,988	,000	,052	,000	,463	,515	,000	,492	,988	,590	,198	,933		,233	,402	,300	,005
X114	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,381*	,182	,318	,348*	,280	,416*	,232	,355*	,177	,284	,405*	,351*	,201	1 ,271	,282	,482**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,020	,281	,055	,035	,093	,010	,167	,031	,296	,089	,013	,033	,233		,105	,003	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X115	Pearson Correlation	,084	,153	,099	,395*	- ,082	,534**	,094	,600**	,366*	,407*	,277	,438**	,142	,271	1 ,347*	,347*	,599**
	Sig. (2-tailed)	,622	,365	,559	,016	,628	,001	,580	,000	,026	,012	,097	,007	,402	,105		,036	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	Kepemimpinan Transformatif
X116	Pearson Correlation	,379	,240	,224	,316	,050	,207	,195	,444	,172	,666	,394	,370	,175	,482	,347	1	,677**
	Sig. (2-tailed)	,021	,152	,183	,057	,771	,219	,247	,006	,310	,000	,016	,024	,300	,003	,036		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Kepemimpinan Transformatif	Pearson Correlation	,345	,458	,541	,590	,399	,625	,500	,624	,460	,574	,378	,591	,449	,677	,599	,677	1
	Sig. (2-tailed)	,037	,004	,001	,000	,014	,000	,002	,000	,004	,000	,021	,000	,005	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Beban Kerja (X2)

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	X211	X212	X213	X214	X215	X216	Beban Kerja
X21	Pearson Correlation	1	,233	,469**	,322	,110	,062	,094	-,100	-,080	,713**	,165	-,071	,225	,180	,176	,207	,475**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

arif Kasim Riau

Correlations

		X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X2 10	X2 11	X2 12	X2 13	X2 14	X2 15	X2 16	Be ban Ker ja
	Sig. (2- tailed)		,16 4	,00 3	,05 2	,51 5	,71 5	,58 2	,55 5	,63 6	,00 0	,32 8	,67 6	,18 1	,28 5	,29 7	,21 9	,00 3
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 2	Pearso n Correl ation	,23 3	1	,32 7*	,28 7	,39 0*	,11 0	,29 9	,02 4	,26 3	,00 6	,10 0	,28 4	,96 2**	,30 2	,28 5	,21 0	,63 8**
	Sig. (2- tailed)	,16 4		,04 8	,08 5	,01 7	,51 6	,07 2	,88 9	,11 6	,97 0	,55 4	,08 9	,00 0	,06 9	,08 8	,21 3	,00 0
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 3	Pearso n Correl ation	,46 9**	,32 7*	1	,20 3	,02 4	,32 2	,34 9*	,10 8	,27 6	,21 6	- ,11 8	,34 6*	,23 8	,13 5	,25 5	- ,12 3	,49 9**
	Sig. (2- tailed)	,00 3	,04 8		,22 8	,89 0	,05 2	,03 4	,52 3	,09 8	,19 8	,48 6	,03 6	,15 6	,42 5	,12 8	,47 0	,00 2
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 4	Pearso n Correl ation	,32 2	,28 7	,20 3	1	,34 2*	,00 0	,14 7	,23 4	,07 9	,24 1	,33 6*	- ,04 5	,31 6	,86 9**	,00 0	,39 8*	,60 0**
	Sig. (2- tailed)	,05 2	,08 5	,22 8		,03 8	1,0 00	,38 4	,16 3	,64 2	,15 1	,04 2	,79 0	,05 7	,00 0	1,0 00	,01 5	,00 0
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 5	Pearso n Correl ation	,11 0	,39 0*	,02 4	,34 2*	1	,03 5	,38 1*	,17 0	,09 2	,18 5	,65 8**	,18 9	,33 5*	,30 6	,11 4	,81 9**	,64 2**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

arif Kasim Riau

Correlations

		X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X2 10	X2 11	X2 12	X2 13	X2 14	X2 15	X2 16	Be ban Ker ja
	Sig. (2- tailed)	,51 5	,01 7	,89 0	,03 8		,83 8	,02 0	,31 5	,58 9	,27 4	,00 0	,26 4	,04 3	,06 5	,50 2	,00 0	,00 0
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 6	Pearso n Correl ation	,06 2	,11 0	,32 2	,00 0	,03 5	1	,18 6	,00 9	,51 5**	,13 6	- ,04 1	,27 8	,06 5	- ,01 4	,10 8	- ,04 5	,33 7*
	Sig. (2- tailed)	,71 5	,51 6	,05 2	1,0 00	,83 8		,27 1	,95 7	,00 1	,42 2	,80 9	,09 5	,70 1	,93 5	,52 7	,79 3	,04 2
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 7	Pearso n Correl ation	,09 4	,29 9	,34 9*	,14 7	,38 1*	,18 6	1	,24 1	,19 5	- ,02 2	,15 4	,20 5	,28 8	,11 5	,18 1	,27 4	,49 2**
	Sig. (2- tailed)	,58 2	,07 2	,03 4	,38 4	,02 0	,27 1		,15 0	,24 8	,89 9	,36 4	,22 4	,08 4	,49 9	,28 5	,10 1	,00 2
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 8	Pearso n Correl ation	- ,10 0	,02 4	,10 8	,23 4	,17 0	,00 9	,24 1		,20 0	- ,12 1	,13 5	,23 9	,11 1	,31 7	,34 6*	,30 0	,37 8*
	Sig. (2- tailed)	,55 5	,88 9	,52 3	,16 3	,31 5	,95 7	,15 0		,23 5	,47 7	,42 6	,15 3	,51 2	,05 6	,03 6	,07 1	,02 1
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 9	Pearso n Correl ation	- ,08 0	,26 3	,27 6	,07 9	,09 2	,51 5**	,19 5	,20 0	1	- ,10 8	,25 6	,44 4**	,21 5	- ,02 3	,22 3	,08 9	,44 9**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

		X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X2 10	X2 11	X2 12	X2 13	X2 14	X2 15	X2 16	Be ban Ker ja
	Sig. (2- tailed)	,63 6	,11 6	,09 8	,64 2	,58 9	,00 1	,24 8	,23 5		,52 5	,12 7	,00 6	,20 1	,89 1	,18 5	,60 2	,00 5
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 10	Pearso n Correl ation	,71 3**	,00 6	,21 6	,24 1	,18 5	,13 6	- ,02	- ,12	- ,10	1 8	,29 3	,06 6	,00 9	,14 7	,12 3	,09 3	,38 2*
	Sig. (2- tailed)	,00 0	,97 0	,19 8	,15 1	,27 4	,42 2	,89 9	,47 7	,52 5		,07 3	,71 3	,97 1	,38 0	,45 5	,58 3	,02 0
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 11	Pearso n Correl ation	,16 5	,10 0	- ,11	,33 6*	,65 8**	- ,04	,15 4	,13 5	,25 6	,29 8	1 8	,06 8	,09 7	,20 6	,08 1	,66 1**	,51 0**
	Sig. (2- tailed)	,32 8	,55 4	,48 6	,04 2	,00 0	,80 9	,36 4	,42 6	,12 7	,07 3		,69 0	,56 9	,22 1	,63 4	,00 0	,00 1
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 12	Pearso n Correl ation	- ,07	,28 4	,34 6*	- ,04	,18 9	,27 8	,20 5	,23 9	,44 4**	,06 3	,06 8	1 8	,18 7	,04 9	,60 4**	,01 2	,45 6**
	Sig. (2- tailed)	,67 6	,08 9	,03 6	,79 0	,26 4	,09 5	,22 4	,15 3	,00 6	,71 3	,69 0		,26 8	,77 5	,00 0	,94 5	,00 5
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 13	Pearso n Correl ation	,22 5	,96 2**	,23 8	,31 6	,33 5*	,06 5	,28 8	,11 1	,21 5	,00 6	,09 7	,18 7	1 9*	,36 4	,27 4	,20 2	,61 3**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations																		Be ban Ker ja
		X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X2 10	X2 11	X2 12	X2 13	X2 14	X2 15	X2 16	
	Sig. (2- tailed)	,18 1	,00 0	,15 6	,05 7	,04 3	,70 1	,08 4	,51 2	,20 1	,97 1	,56 9	,26 8		,02 5	,10 1	,23 1	,00 0
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 14	Pearso n Correl ation	,18 0	,30 2	,13 5	,86 9**	,30 6	- ,01 4	,11 5	,31 7	- ,02 3	,14 9	,20 6	,04 9	,36 9*	1 8	,05 9*	,35 9*	,55 1**
	Sig. (2- tailed)	,28 5	,06 9	,42 5	,00 0	,06 5	,93 5	,49 9	,05 6	,89 1	,38 0	,22 1	,77 5	,02 5		,73 3	,02 9	,00 0
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 15	Pearso n Correl ation	,17 6	,28 5	,25 5	,00 0	,11 4	,10 8	,18 1	,34 6*	,22 3	,12 7	,08 1	,60 4**	,27 4	,05 8	1 7	,11 7	,46 2**
	Sig. (2- tailed)	,29 7	,08 8	,12 8	1,0 00	,50 2	,52 7	,28 5	,03 6	,18 5	,45 5	,63 4	,00 0	,10 1	,73 3		,48 9	,00 4
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2 16	Pearso n Correl ation	,20 7	,21 0	- ,12 3	,39 8*	,81 9**	- ,04 5	,27 4	,30 0	,08 9	,09 3	,66 1**	,01 2	,20 2	,35 9*	,11 7	1 7	,57 2**
	Sig. (2- tailed)	,21 9	,21 3	,47 0	,01 5	,00 0	,79 3	,10 1	,07 1	,60 2	,58 3	,00 0	,94 5	,23 1	,02 9	,48 9		,00 0
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Be ban Ker ja	Pearso n Correl ation	,47 5**	,63 8**	,49 9**	,60 0**	,64 2**	,33 7*	,49 2**	,37 8*	,44 9**	,38 2*	,51 0**	,45 6**	,61 3**	,55 1**	,46 2**	,57 2**	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Correlations

	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	Be ban Ker ja
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Sig. (2- tailed)	,00 3	,00 0	,00 2	,00 0	,00 0	,04 2	,00 2	,02 1	,00 5	,02 0	,00 1	,00 5	,00 0	,00 0	,00 4	,00 0	
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2 Uji Reliabilitas

a. Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	12

b. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	16

c. Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	16

3 Uji Asumsi Klasik

a Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,06634215
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,061
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional	0,975	1,026
	Beban Kerja	0,975	1,026

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.609	1.659		.970	.339
	Kepemimpinan Transformasional	-.022	.016	-.226	-1.347	.187
	Beban Kerja	.009	.017	.090	.534	.597

a. Dependent Variable: ABS_RES

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-6,171	2,746
	Kepemimpinan Transformasional	0,535	0,027
	Beban Kerja	0,387	0,029

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.171	2.746		-2.247	.031
	kepemimpinan transformasional	.535	.027	.871	20.172	<.001
	beban kerja	.387	.029	.583	13.507	<.001

a. Dependent Variable: kinerja guru

b Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621,389	2	310,695	258,058	,000 ^b
	Residual	40,935	34	1,204		
	Total	662,324	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepemimpinan Transformatif

c Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 ^a	,938	,935	1,097

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4: Dokumentasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.






Lampiran 5 : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**INDONESIAN
CREATIVE
SCHOOL**

Jl. Melati No. 11 Kel. Sidomulyo Timur Kec. Marpoyan Damai
 Pekanbaru 28125 | Phone : +62 761 6706282 Mobile : 082391931936
 Email : info@icspekanbaru.sch.id
 www.icsschool.sch.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama	: Rini Aji Mulatsih, M.Pd
NIP / NUPTK	: 8358770671230293
Pangkat/Gol	: -
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Indonesian Creative School

Memberikan izin kepada:

Nama	: Aulia Nabilla Sari
NIM	: 12170121778
Judul Penelitian	: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar <i>Indonesian Creative School</i> Pekanbaru.
Universitas	: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Jurusan	: S1 Manajemen

Bersama ini saya sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut benar telah selesai melaksanakan penelitian di Unit Kerja Sekolah Dasar *Indonesian Creative School* Pekanbaru.


Demikian surat izin ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Pekanbaru, 14 November 2025

Rini Aji Mulatsih, M.Pd
Rini Aji Mulatsih, M.Pd

Keterangan
 *)ditandatangani oleh Kepala Sekolah atau Pimpinan Instansi (Pimpinan Dinas Pendidikan/ Pimpinan Yayasan)



CAMBRIDGE
International Education
Cambridge International School