Copyright © 2026 The Author(s)
Didaktika: Jurnal Kependidikan Vol. 15 No. 4, November 2026

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, *Coaching* dalam Pembinaan Guru dan Iklim Sekolah terhadap Pengembangan Efikasi Diri Guru

Novita Ruhudah[1], Nurtanio Agus Purwanto[2]
[1,2]Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

[1]novitaruhudah.2023@student.uny.ac.id
DOI: https://doi.org/10.58230/27454312.5001

Abstrak

Guru memegang peranan krusial dalam kualitas pendidikan. Namun, dalam melaksanakan perannya, guru acap kali dibenturkan oleh regulasi yang diterapkan oleh kepala sekolah, termasuk di dalamnya pola pembinaan guru dan iklim sekolah yang tidak berpihak pada keleluasaan guru dalam menjalankan perannya, terutama berpengaruh pada efikasi diri yang dimiliki oleh guru. Hal ini dapat diindikasikan dari ketidakpercayaan diri guru dalam mengambil keputusan sebagai pemimpin pembelajaran dan berkontribusi dalam pengembangan sekolah serta perasaan tidak berdaya ketika mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu, penting bagi guru untuk memahami faktor-faktor yang dapat mengoptimalkan kinerja mereka melalui efikasi diri yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, model *coaching* dalam pembinaan guru, dan iklim sekolah terhadap efikasi diri guru. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional yang dilaksanakan di enam sekolah dasar di Kabupaten Nganjuk. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi dengan melibatkan 48 responden yang dipilih menggunakan teknik *cluster sampling* berdasarkan letak geografis dan gaya kepemimpinan. Analisis data dilakukan secara statistik inferensial menggunakan uji regresi linier berganda untuk menentukan kekuatan serta arah hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, model *coaching*, dan iklim sekolah secara simultan dan signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan efikasi diri guru. Sinergi ketiga faktor tersebut terbukti mampu mendorong guru dalam menjalankan profesi kependidikan secara lebih optimal. Implikasi dari penelitian ini nantinya dapat menjadi salah satu acuan bagi kepala sekolah dalam pengembangan efikasi diri guru di sekolah.
Kata kunci: *coaching*, efikasi diri, iklim sekolah, kepemimpinan transformasional.

Pendahuluan

Kondisi pembelajaran di Indonesia masih menghadapi tantangan besar terkait rendahnya kualitas pendidikan yang berakar pada faktor internal sekolah, khususnya rendahnya efikasi diri guru. Data menunjukkan bahwa hanya sekitar 2% guru di Indonesia yang tergolong inovatif, sementara 98% sisanya kurang inovatif akibat rendahnya kepercayaan diri terhadap kompetensi profesional mereka (Iskandar, 2013; Khayati dkk., 2021). Fenomena ini diperparah oleh berbagai kasus degradasi moral dan profesionalisme di lapangan, mulai dari tindakan kekerasan oknum guru terhadap siswa yang muncul akibat rendahnya efikasi diri guru sehingga menimbulkan rasa ketidakmampuan, stres, dan frustasi ketika strategi pedagogis yang ia terapkan mengalami kegagalan, pada akhirnya mendorong penggunaan strategi otoriter yang ekstrem atau kehilangan kontrol diri. Contoh lainnya yaitu kasus

penganiayaan terhadap guru oleh wali murid yang dipicu oleh komunikasi yang buruk. Kegagalan komunikasi ini akan memberikan dampak secara personal bagi guru. Dalam hal ini, guru merasa bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan dalam menjalin hubungan atau koneksi dengan wali murid secara aman. Pengelolaan kelas juga akan terdampak, guru merasa terbatasi dan tidak berdaya dalam menanamkan disiplin di kelasnya. Masalah empiris ini menunjukkan adanya kegagalan dalam kepemimpinan, pembinaan, dan iklim kerja yang sehat, yang secara akumulatif menghambat pertumbuhan efikasi diri guru dan menurunkan mutu pendidikan nasional.

Kedudukan efikasi diri guru dalam menentukan kualitas pembelajaran terbukti sangat substansial bahkan melampaui kontribusi kesejahteraan psikologis (Psychological Well-Being) yang dimiliki oleh guru (Nur Kholifah dkk., 2023). Besarnya efikasi diri guru ini merupakan hasil dari interaksi antara kepemimpinan Sekolah dengan iklim Sekolah. Di satu sisi, kepemimpinan yang bersifat transformasional, kolaboratif dan berbasis coaching berperan sebagai pendorong utama yang dapat menumbuhkan efikasi diri guru, efektivitas serta keyakinan guru secara professional dalam menghadapi tantangan instruksional (Fransisco, 2019; Meria dkk., 2022; Sharma & Singh, 2019; Zhenglong et al., 2019).Di sisi lain, kegagalan dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif berisiko menurunkan efikasi diri guru yang secara linier berdampak pada penurunan capaian akademis murid (Lacks, 2016).

Guna memetakan kebaruan (*novelty*) penelitian, kajian ini telah menelaah 8 (delapan) penelitian terdahulu yang terbagi ke dalam tiga kelompok variabel utama. Pada kelompok pertama, 4 (empat) studi mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dan efikasi diri guru (seperti Cansoy & Parlal, 2018; Meria et al., 2022) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap efikasi individu, efikasi kolektif, serta keterikatan kerja guru. Kendati demikian, studi-studi tersebut memiliki keterbatasan, yakni absennya kelompok pembanding dengan model kepemimpinan nontransformasional, Pada kelompok kedua, 2 (dua) studi mengenai *Coaching Leadership* (Hoxha & Duraku, 2017; Pekkan, 2018) mengonfirmasi bahwa pembinaan individual efektif membangun keyakinan diri guru. *Coaching* selama ini hanya diposisikan sebatas subindikator dari kepemimpinan transformasional atau bersifat konseptual-generik. Selanjutnya, pada kelompok ketiga, 2 (dua) studi mengenai Iklim Sekolah (Lacks, 2016) menghasilkan temuan yang beragam dengan keterbatasan utama berupa ukuran sampel yang sangat terbatas serta muara indikator yang condong pada prestasi siswa, bukan pada ketahanan diri guru.

Berdasarkan sintesis kedelapan studi tersebut, teridentifikasi beberapa celah penelitian (*research gaps*) krusial. *Pertama*, belum ada riset yang secara komparatif menguji perbedaan dampak antara model kepemimpinan transformasional dan nontransformasional terhadap efikasi diri guru. *Kedua*, *Coaching Leadership* belum diuji sebagai variabel independen untuk memprediksi efikasi guru. *Ketiga*, belum ada studi yang mengintegrasikan secara simultan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Coaching Leadership*, dan Iklim Sekolah. Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada pengintegrasian seluruh variabel tersebut secara utuh, penerapan desain komparatif antarmodel kepemimpinan, serta pelibatan populasi gabungan dari jenjang pendidikan dasar dan menengah guna menghasilkan temuan yang presisi dan aplikatif.

Landasan filosofis dan teoretis utama (*grand theory*) yang menjelaskan hubungan antara variabel independen (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Model *Coaching* dalam Pembinaan Guru, dan Iklim Sekolah) dengan variabel dependen (Pengembangan Efikasi Diri Guru) didasarkan pada Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*) yang dikemukakan oleh Albert Bandura (1977, 1986) dan dikaji ulang oleh Bratch et al. (2021). Bandura menyatakan bahwa perilaku manusia merupakan hasil dari determinisme timbal balik triadik

Copyright © 2026 The Author(s)

(*triadic reciprocal causation*), di mana faktor personal (kognitif/afektif), pola perilaku, dan lingkungan eksternal saling berinteraksi secara dinamis. Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan transformasional, pembinaan berbasis *coaching*, dan iklim sekolah merepresentasikan lingkungan eksternal organisasi yang berfungsi sebagai sumber informasi kognitif utama melalui pengalaman pemodelan (*vicarious experiences*), persuasi verbal, serta penciptaan kondisi afektif yang aman untuk menumbuhkan keyakinan internal dan daya lenting guru (*teacher self-efficacy*).

Hubungan fungsional antara variabel-variabel tersebut juga diperkuat oleh beberapa teori pendukung (*middle-range and operational theories*). Pertama, Teori Kepemimpinan Transformasional (Burns, 1978; Komariah dkk., 2025; Bass, 1985; Mayberry, 2024) menjelaskan bahwa kepala sekolah yang menginspirasi, memberikan stimulasi intelektual, dan menaruh perhatian individual dapat memotivasi guru untuk berpikir kreatif serta merasa berdaya dalam menghadapi tantangan profesional. Kedua, Teori Pembinaan *Coaching* (Castillo et al., 2018; Pürçek, 2014; Holland et al., 2018) menegaskan bahwa pendekatan kemitraan yang setara melalui refleksi diri dan komunikasi suportif membantu guru mengenali potensi kekuatannya sendiri guna menyelesaikan hambatan pengajaran secara mandiri. Ketiga, Teori Iklim Sekolah (Boronski & Hassan, 2020) memandang bahwa persepsi kolektif terhadap suasana sekolah yang kondusif, terbuka, dan suportif memberikan rasa aman secara psikologis bagi guru untuk berinovasi dan mengambil inisiatif. Berdasarkan sintesis teoretis tersebut, ketiganya secara bersama-sama membentuk ekosistem organisasi yang komprehensif dalam mendorong pengembangan efikasi diri guru agar mampu menjalankan tugas keprofesionalannya secara optimal.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional (asosiatif) untuk menguji tingkat hubungan, arah, dan kekuatan hubungan antarvariabel tanpa adanya intervensi, manipulasi, maupun perlakuan eksperimental dari peneliti. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2022), desain korelasional sangat tepat digunakan untuk mendeteksi sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada variabel lain secara simultan. Desain ini dipilih karena sangat relevan untuk menganalisis keterkaitan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, model *coaching*, dan iklim sekolah terhadap efikasi diri guru. Secara epistemologis, penelitian ini berpijak pada paradigma positivisme yang menekankan pada pengujian hipotesis teoretis melalui pengukuran variabel yang objektif, terstandar, dan terukur secara statistik (Jayanti & Paryanti, 2022).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru yang bertugas di sekolah dasar pada wilayah sasaran penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *cluster sampling* yang melibatkan responden representatif. Penentuan sampel didasarkan pada kesamaan jenjang pendidikan, pengelompokan letak geografis wilayah sekolah, serta variasi pola kepemimpinan kepala sekolah guna memastikan data yang diperoleh mencerminkan kondisi populasi secara akurat (Sugiyono, 2022). Subjek penelitian terdiri dari guru-guru dengan latar belakang pengalaman mengajar yang beragam, sehingga mampu memberikan gambaran empiris yang komprehensif mengenai tingkat efikasi diri di lingkungan sekolah dasar.

Data primer dikumpulkan melalui instrumen kuesioner berbasis skala Likert yang dikembangkan secara sistematis berdasarkan indikator teoretis dari setiap variabel penelitian. Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah diukur melalui empat butir item pernyataan yang dijabarkan dari dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi

intelektual, pertimbangan individual, dan kejelasan visi merujuk pada pemikiran Bass dan Avolio (1999) yang dikembangkan kembali oleh Avolio pada tahun 2024. Variabel model *coaching* dalam pembinaan guru diukur melalui lima butir item pernyataan yang mencakup aspek fokus pada pengembangan potensi guru, hubungan kolaboratif, dorongan refleksi diri, fokus pada solusi, dan penerapan prinsip kemitraan *coaching* berdasarkan pandangan Pürçek (2014) serta Vella dan rekan-rekan (2010). Selanjutnya, variabel iklim sekolah diukur melalui empat butir item pernyataan yang mencakup indikator lingkungan fisik yang mendukung, suasana psikologis yang positif, proses pembelajaran yang efektif, dan keterlibatan komunitas, merujuk pada teori Boronski & Hassan (2020) serta Cohen dan rekan-rekan (2009). Sementara itu, variabel efikasi diri guru diukur melalui empat butir item pernyataan yang mencakup indikator keyakinan dalam mengajar, kemampuan beradaptasi, interaksi positif dengan siswa, dan pengembangan diri berkelanjutan berdasarkan landasan teoretis Bandura (1977) yang dikaji ulang oleh Bratch et al. (2021) dan Antoniou (2017).

Selain pengumpulan data kuantitatif melalui kuesioner, penelitian ini juga melibatkan metode pendukung berupa wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi lapangan secara terbatas. Dalam kerangka penelitian kuantitatif ini, wawancara dan observasi tidak mengubah desain dasar menjadi kualitatif, melainkan berfungsi sebagai teknik triangulasi data dan validasi komplementer untuk mencocokkan respon angket dengan realitas empiris di lapangan, memperdalam pemahaman kontekstual, serta menghindari bias pengukuran (Creswell, 2014). Seluruh instrumen penelitian telah melalui uji validitas konstruk oleh ahli (*expert judgment*) serta uji empiris untuk memastikan tingkat validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama. Di samping data primer, peneliti juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi sekolah dan informasi resmi dari laman web instansi pendidikan terkait.

Teknik analisis data menggunakan statistik inferensial untuk menguji hipotesis asosiatif yang telah dirumuskan. Analisis diawali dengan pengujian persyaratan analisis (uji asumsi klasik) yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai syarat formal penggunaan statistik parametrik. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi untuk menentukan arah hubungan, besarnya kontribusi prediktif, serta pengaruh simultan maupun parsial variabel kepemimpinan transformasional, *coaching*, dan iklim sekolah terhadap efikasi diri guru. Seluruh pengolahan data dilakukan secara komputerisasi menggunakan perangkat lunak statistik (SPSS), sehingga hubungan asosiatif antarvariabel dapat dijelaskan secara saintifik, objektif, dan dapat diandalkan untuk pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

Hasil

Penelitian ini diawali dengan perancangan instrumen penelitian yang disesuaikan dengan variabel penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah, model coaching dalam pembinaan guru, iklim sekolah, dan efikasi diri guru. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner digital yang disusun melalui aplikasi Google Forms. Adapun pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan teori dari James MacGregor Burns dan Bernard M. Bass untuk kepemimpinan transformasional, Kadriye Işıklar Pürçek dan Holland et al. untuk coaching, Ronald G. Boronski & Hassan untuk iklim sekolah, dan Albert Bandura untuk efikasi diri guru. Instrumen penelitian telah melalui proses validasi ahli yang difasilitasi oleh Program Layanan Validasi Instrumen Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Validasi instrumen dan materi dilakukan oleh Prof. Dr. Lia Yuliana, M.Pd. selaku Direktur Direktorat DPM UNY dan Prof. Dr. Lantip Diat Prasojo, S.T., M.Pd. sebagai dosen

Copyright © 2026 The Author(s)

UNY. Proses ini bertujuan memastikan kesesuaian indikator, kejelasan redaksi pernyataan, serta keterwakilan konstruk variabel penelitian yang akan dilakukan.

Selain validasi ahli, instrumen penelitian juga diujicobakan kepada 10 responden. Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui tingkat keterpahaman responden terhadap pernyataan dalam angket, estimasi waktu pengisian, serta untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya kalimat ambigu yang berpotensi menimbulkan bias makna. Hasil uji coba digunakan sebagai dasar penyempurnaan instrumen sebelum digunakan dalam penelitian utama.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen selanjutnya dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics. Seluruh butir pernyataan diuji untuk memastikan kelayakan instrumen dalam mengukur variabel penelitian secara konsisten dan akurat. Pada uji validitas ini diketahui nilai R Tabel sebesar 0,2845. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1 dan 2.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel Independen	Aspek	Rata-rata R Hitung
1.	Iklim Sekolah	Lingkungan fisik yang mendukung	0,502
		Suasana psikologis yang positif	0,588
		Proses pembelajaran yang efektif	0,481
		Keterlibatan komunitas	0,699
2	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi dan inspirasi	0,860
		Stimulasi intelektual	0,899
		Pertimbangan individual	0,838
		Memiliki visi yang jelas	0,856
3.	Coaching dalam pembinaan guru	Fokus pada pengembangan potensi guru	0,820
		Membangun hubungan kolaboratif	0,735
		Mendorong refleksi diri	0,843
		Fokus pada solusi, bukan masalah	0,788
		Menerapkan prinsip coaching	0,633
4.	Efikasi diri guru	Keyakinan dalam mengajar	0,729
		Kemampuan beradaptasi	0,748
		Interaksi dengan siswa	0,713
		Pengembangan diri	0,730

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Independen	Cronbach's Alpha
1.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	0,989
2.	Model Coaching dalam Pembinaan Guru	0,942
3.	Iklim Sekolah	0,914
4.	Efikasi Diri	0,941

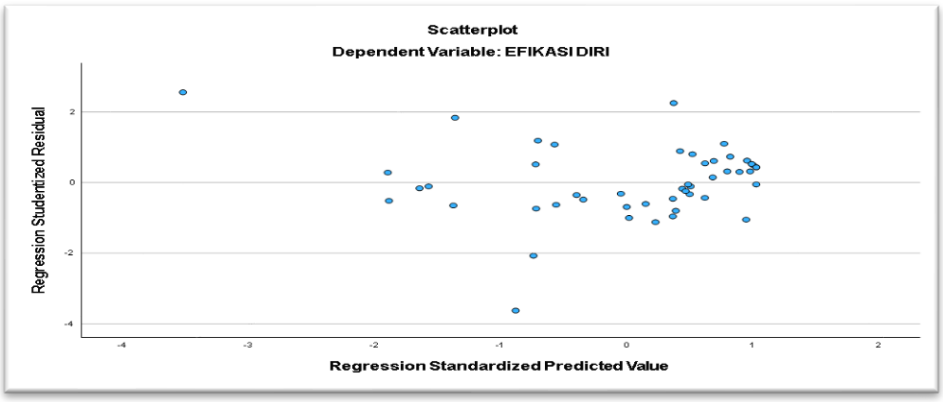
Penelitian ini juga melakukan Uji Asumsi Klasik sebagai prasyarat analisis regresi linier. Uji asumsi meliputi uji normalitas untuk memastikan data terdistribusi normal. Pada uji normalitas ini digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan Analisis Regresi. Adapun hasil Analisis Regresi diperoleh data yang dinyatakan dalam table 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			48
Normal Parameters[a,b]	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		4,12856820
Most Extreme Differences	Absolute		0,103
	Positive		0,078
	Negative		-0,103
Test Statistic			0,103
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			0,200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		0,219
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,208
		Upper Bound	0,229

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed

Selanjutnya dilakukan Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui tidak adanya varians residual yang tidak konstan. Hasil Uji Heterokedastitas dalam grafik di gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastitas

Uji prasyarat yang terakhir adalah Uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk memastikan tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Uji ini dilakukan untuk menjamin bahwa teknik analisis statistik yang digunakan sesuai dengan karakteristik data penelitian. Hasil Uji Multikolinieritas ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Collinearity Statistics

Copyright © 2026 The Author(s)

		B	Std. Error	Beta	Sig	Tolerance	VIF
1.	(Constant)	24,358	8,785		2.773	0,008	
	Kepemimpinan Transformasional	0,205	0,072	0,399	2.863	0,006	0,143	6,981
	Pembinaan Guru Model Coaching	0,535	0,158	0,460	3.395	0,001	0,152	6,584
	Iklim Sekolah	0,135	0,108	0,115	1.255	0,216	0,333	3,002

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah efikasi diri guru, sedangkan variabel independen meliputi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, model coaching dalam pembinaan guru, dan iklim sekolah. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan dasar analisis regresi linier sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Sebagai pendukung data kuantitatif, penelitian ini juga melibatkan wawancara informal terhadap beberapa responden. Wawancara ini bertujuan untuk memastikan bahwa respons yang diberikan dalam kuesioner mencerminkan kondisi aktual yang dialami responden di lapangan. Selain itu, peneliti juga memanfaatkan informasi dari laman resmi sekolah untuk melengkapi data kontekstual terkait karakteristik sekolah responden.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini diawali dengan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, model coaching dalam pembinaan guru, dan iklim sekolah secara simultan dalam menjelaskan variabel efikasi diri guru. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan diawali Uji Koefesien Determinasi. Uji ini untuk menganalisis sejauh mana variabel-variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefesien determinasi terdapat pada table 5.

Tabel 5. Hasil Uji Koefesien determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,937[a]	0,877	0,869	4,26699

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Pembinaan Guru Model Coaching, Kepemimpinan Transformasional
b. Dependent Variable: Efikasi Diri

Setelah melakukan uji koefesien determinasi, langkah selanjutnya adalah melakukan uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menganalisis besaran dan arah dampak yang muncul dari keberadaan variabel independent berupa iklim sekolah, coaching dalam pembinaan guru dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap variabel dependen yaitu efikasi diri guru. Hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	24,358	8,785		2,773	0,008
	Kepemimpinan Transformasional	0,205	0,072	0,399	2,863	0,006
	Pembinaan Guru Model Coaching	0,535	0,158	0,460	3,395	0,001
	Iklim Sekolah	0,135	0,108	0,115	1,255	0,216

Uji hipotesis yang terakhir adalah pengujian hipotesis parsial yang dilakukan menggunakan uji-t. Uji-t bertujuan untuk menganalisis pengaruh dan signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, model coaching dalam pembinaan guru, dan iklim sekolah terhadap variabel dependen efikasi diri guru secara individual. Hasil uji-t digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis nol (H_0) yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, uji hipotesis memberikan gambaran mengenai kontribusi masing-masing variabel independen terhadap efikasi diri guru berdasarkan hasil analisis statistik. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa penelitian ini menggunakan tingkat siknifikansi sebesar 0,05 atau 5%, dan dengan berbekal tabel t, diperoleh t tabel sebesar 2,012. Uji Regresi Linier Berganda menunjukkan data pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil perhitungan nilai t

No.	Variable independen	Nilai t
1.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	2,863
2.	Coaching dalam Pembinaan Guru	3,395
3.	Iklim sekolah	1,255

Pembahasan

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid karena setiap aspek pada variabel independen memiliki nilai R hitung yang seluruhnya lebih besar dari R tabel (0,2845). Nilai R hitung tertinggi ditemukan pada aspek stimulasi intelektual dalam variabel kepemimpinan transformasional (0,899). Sejalan dengan itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen sangat konsisten (reliabel)dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh melampaui ambang batas, di mana kepemimpinan transformasional mencatat nilai tertinggi sebesar 0,989.

Dalam pengujian asumsi klasik, data dinyatakan layak untuk analisis regresi lebih lanjut karena telah memenuhi berbagai kriteria prasyarat. Hasil uji normalitas melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200, yang berarti data terdistribusi secara normal karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi, yaitu 0,05. Uji multikolinearitas juga menunjukkan tidak adanya korelasi tinggi antarvariabel independen, yang dibuktikan dengan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,05 dan nilai VIF di bawah 10 untuk semua variabel (Kepemimpinan Transformasional: 6,981; Coaching: 6,584; Iklim Sekolah: 3,002). Selain itu, uji heteroskedastisitas telah dilakukan untuk memastikan kesamaan varians residual dalam model penelitian. Grafik yang diperoleh melalui uji heteroskedastisitas memiliki sebaran titik yang relatif tidak teratur, baik di atas maupun di bawah titik nol. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi peristiwa heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Copyright © 2026 The Author(s)

Selanjutnya kita melihat hasil uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui tabel uji koefisien determinasi, hasil analisis mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 87,7%. Sisa variasi sebesar 13,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak termasuk variabel dalam penelitian ini. Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah Y = 24.358 + 0.205X1 + 0.535X2 + 0.135X3, yang menginterpretasikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), *coaching* (X2), dan iklim sekolah (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap efikasi diri guru (Y), yang berarti temuan ini sangat kuat dalam mendukung hipotesis penelitian bahwa faktor eksternal organisasi berperan krusial terhadap keyakinan profesional guru. Pentingnya temuan ini terletak pada fakta bahwa *coaching* memberikan kontribusi paling besar (koefisien 0,535) dibandingkan faktor lainnya, menunjukkan bahwa pendampingan personal lebih efektif dalam membangun kemandirian guru di sekolah dasar.

Jika dibandingkan dengan penelitian lain, temuan ini memperkuat studi Christopher DC Francisco (2019) dan Sharma & Singh (2019) yang juga menemukan korelasi positif signifikan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri guru. Namun, terdapat sedikit perbedaan pada variabel iklim sekolah yang secara parsial ditemukan kurang signifikan dibandingkan dua variabel lainnya, serupa dengan hasil studi Paige Kindley Lacks (2016) yang juga tidak menemukan keterkaitan signifikan antara iklim sekolah secara umum dengan efikasi diri, kecuali pada dimensi keterlibatan masyarakat. Hal ini memberikan kontribusi teoretis bahwa kepemimpinan dan pembinaan langsung melalui *coaching* jauh lebih determinan dalam membentuk kepercayaan diri guru daripada suasana lingkungan sekolah secara pasif.

Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya instansi pendidikan untuk mengalihkan fokus pembinaan guru dari metode instruksi konvensional ke model *coaching* yang lebih memberdayakan potensi individu. Secara praktis, kepala sekolah harus dilatih untuk memiliki kompetensi kepemimpinan transformasional agar dapat menjadi inspirasi dan katalisator bagi guru untuk berinovasi dan memiliki resiliensi tinggi dalam menghadapi tantangan profesional. Temuan ini juga berimplikasi pada kebijakan pengembangan SDM guru yang harus lebih mengutamakan pendekatan kemitraan dan dialogis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang berdampak pada murid.

Meskipun memiliki temuan yang signifikan, penelitian ini memiliki limitasi penelitian berupa ukuran sampel yang relatif kecil (48 responden) yang mungkin membatasi generalisasi hasil pada populasi yang lebih luas. Selain itu, terdapat potensi bias responden karena penggunaan kuesioner mandiri yang memungkinkan guru memberikan jawaban ideal sesuai tuntutan kinerja. Mengakui keterbatasan ini penting untuk memberikan konteks bagi pembaca dalam menafsirkan hasil serta memastikan transparansi metodologi penelitian.

Berdasarkan hasil dan limitasi tersebut, saran untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan replikasi studi dengan cakupan wilayah yang lebih luas dan jumlah sampel yang lebih besar untuk meningkatkan ketelitian hasil. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) untuk menggali lebih dalam mengapa iklim sekolah kurang berpengaruh secara signifikan dibandingkan dengan faktor kepemimpinan. Selain itu, variabel lain seperti motivasi kerja atau kompetensi digital guru juga perlu diteliti sebagai variabel mediasi atau moderasi dalam pengembangan efikasi diri di era pendidikan modern.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa iklim sekolah berkontribusi signifikan terhadap efikasi diri guru. Hasil analisis mengindikasikan bahwa kondisi iklim sekolah yang kondusif berasosiasi kuat dengan peningkatan kepercayaan diri guru dalam menjalankan peran profesionalnya, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Namun, secara parsial, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan model coaching tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap efikasi diri guru. Secara simultan, kombinasi iklim sekolah, kepemimpinan transformasional, dan model coaching terbukti memberikan kontribusi prediktif yang signifikan terhadap efikasi diri guru. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan pengelolaan sekolah yang terintegrasi untuk mengoptimalkan keyakinan profesional guru dan kualitas pembelajaran.

Untuk mengatasi keterbatasan dalam penelitian ini, studi lanjutan disarankan untuk memperluas cakupan analisis melalui metodologi yang lebih komprehensif. Mengingat penelitian ini berfokus pada hubungan korelasional, peneliti selanjutnya dapat menerapkan desain eksperimental atau kuasi-eksperimental untuk menguji hubungan sebab-akibat secara murni antarvariabel yang diteliti. Selain itu, peningkatan ukuran sampel dan variasi populasi sekolah perlu diterapkan guna meningkatkan validitas eksternal dan generalisasi hasil penelitian. Langkah-langkah pengembangan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi substantif dalam memperkaya literatur kepemimpinan pendidikan serta menjadi landasan yang lebih kokoh bagi perumusan kebijakan sekolah.

References

Antoniou, A. S., Geralexis, I., & Charitaki, G. (2017). Special educators' teaching self-efficacy determination: A quantitative approach. *Psychology*, *8*(11), 1642-1656.

Avolio, B. J. (2024). Authentic leadership & PsyCap's role in tackling, events that impact well-being and environmental sustainability. *Organizational Dynamics*, *53*(4), 101088.

Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. Psychological Review, 84(2), 191–215.

Bracht, E. M., Keng-Highberger, F. T., Avolio, B. J., & Huang, Y. (2021). Take a "selfie": Examining how leaders emerge from leader self-awareness, self-leadership, and self-efficacy. *Frontiers in psychology*, *12*, 635085.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

Mayberry, M. (2024). *The transformational leader: How the world's best leaders build teams, inspire action, and achieve lasting success*. John Wiley & Sons.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

Cansoy, R., & Parlar, H. (2018). Examining the relationship between school principals' instructional leadership behaviors, teacher self-efficacy, and collective teacher efficacy. *International journal of educational management*, *32*(4), 550-567.

Castillo, I., Adell, F. L., & Alvarez, O. (2018). Relationships between personal values and leadership behaviors in basketball coaches. *Frontiers in psychology*, *9*, 1661.

Dwi, Agus. (2024, 13 Agustus). *Dipecat sepihak guru sd negeri desak kepsek dicopot.* Retrieved from: https://rmol.id/nusantara/read/2024/08/13/632409/ dipecat-sepihak-guru-sd-negeri-desak-kepsek-dicopot

Francisco, C. D. (2019). *School Principals' Transformational Leadership Stylesand Their Effects on Teachers' Self-Efficacy*. Online Submission, *7*(10), 622-635.

Copyright © 2026 The Author(s)

Hakim, E. (2016, September 7). *Akhir Kasus Siswa Aniaya Guru SMK di Makassar.* l*iputan6.com*.https://www.liputan6.com/regional/read/2595644/ akhir-kasus-siswa-aniaya-guru-smk-di-makassar.

Hoxha, L., & Hyseni-Duraku, Z. (2017). *The Relationship Between Educational Leadership and Teachers' Self-Efficacy.* The European Journal of Social & Behavioural Sciences. DOI:10.22521/edupij.2023.121.3.

Iskandar. (2013). *Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Makalah disampaikan pada Seminar Nasional Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Jayanti, N. I., & Paryanti, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *2*(3), 188-197.

Khayati, N., & Sarjana, S. (2024, November). *Efikasi diri dan kreativitas menciptakan inovasi guru*. Jendela Pendidikan dan Kebudayaan. https://jendela.kemdikbud.go.id/v2/kajian/detail/efikasi-diri-dan-kreativitas-menciptakan-inovasi-guru.

Komariah, N. I., Mutoharoh, M., & Sariwardani, A. (2025). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan: Systematic literature review. *Journal of Innovative and Creativity*, *5*(2), 2542-2552.

Kholifah, N., Kurdi, M. S., Nurtanto, M., Mutohhari, F., Fawaid, M., & Lacks, P. K. (2016). *The relationships between school climate, teacher self-efficacy, and teacher beliefs* [Doctoral dissertation, Liberty University]. Liberty University Digital Commons. https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/1229/

Boronski, T., & Hassan, N. (2020). *Sociology of education*. SAGE Publications Ltd.

Meria, L., Prastyani, D., & Dudhat, A. (2022). *The Role of Transformational Leadership and Self-Efficacy on Readiness to Change Through Work Engagement*. Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT*)*, *4*(1), 77-88.

Lacks, P. (2016). The relationships between school climate, teacher self-efficacy, and teacher beliefs.

Pekkan, N. Ü. (2018). *Is It Possible to Improve Self-Efficacy with Coaching*? International Journal of Eurasia Social Sciences, *9*(33), 2017-2032.

Penjamin Mutu, Lembaga. (2023, 17 Maret). *5 jenis gaya kepemimpinan & skill wajib yang harus dikuasai.* EDUMA. https://lpm.uma.ac.id/5-jenis- gaya-kepemimpinan-skill-wajib-yang-harus-dikuasai/

Pürçek, K. I. (2014). *Coach and Coaching in Education*. *Journal of Education and Future*, (6), 1-14.

Holland, A. L., Grant, C., & Donthamsetty, R. (2018). An instrumental case study on testing an integrated framework for tutoring sessions. *The Qualitative Report*, *23*(3), 557-580.

Sharma, S., & Singh, S. (2019). School Principals' Transformational Leadership Styles and Their Effects on Teachers' Self-Efficacy. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, *8*(4), 10183-10189. https://doi.org/10.35940/ijrte.D9543.118419

Sugiyono, P. D. (2021). Metode Penelitian. *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi ke 2).

Castillo, I., Adell, F. L., & Alvarez, O. (2018). Relationships between personal values and leadership behaviors in basketball coaches. *Frontiers in psychology*, *9*, 1661.

Zhenglong, P., Jinfeng, L., & Xiaorong, G. (2019). *The effects of managerial coaching on employees' career success: The mediating role of self-efficacy*. Journal of Management & Organization, 25(6).

---Halaman ini sengaja dikosongkan---