

Kepemimpinan Transpormasional Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Singaraja.

**Oleh:
I PUTU AGUS ADNYANA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transpormasional terhadap Komitmen dan Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. Data dikumpulkan dengan metode Kuisisioner dan dokumentasi. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu guru-guru PNS di SMP Negeri 2 Singaraja sebanyak 61 orang dan jumlah populasi akan diambil untuk dijadikan responden yaitu sebanyak 61 orang. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2008) menyatakan bahwa uji kuisisioner bias dilakukan apa bila memiliki responden minimal 30. Mengacu pada ketentuan tersebut maka dari jumlah 61 kuisisioner yang dipergunakan 55 responden maka analisis uji kuisisioner ini dapat dilakukan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah guru-guru PNS pada SMP Negeri 2 Singaraja. Sekaran (dalam Zulganef, 2006) yang menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha Cronbach lebih besar dari 0.60. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Singaraja. Hal ini terlihat dari hasil uji menunjukkan koef cronbach alpha dari kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen guru di SMP Negeri 2 Singaraja sebesar 0.915, dan hasil uji menunjukkan koef cronbach alpha dari kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Singaraja sebesar 0.928 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel ini adalah reliable. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepemimpinan transpormasional, komitmen, kinerja

A. Pendahuluan

Sebuah organisasi pada dasarnya akan selalu mengalami perubahan karena organisasi adalah sistem yang terbuka, yang selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Adanya perkembangan di berbagai kehidupan masyarakat menuntut sebuah organisasi untuk selalu menyesuakannya. Perubahan yang direncanakan ini membutuhkan perhatian yang serius dalam menghadapi permasalahan-permasalahan dan tantangan dari berbagai pihak. Demikian pula halnya dalam organisasi pendidikan selalu mengalami perubahan menuju sebuah organisasi yang efektif dengan meningkatkan kinerja organisasinya. Dalam hal kinerja organisasi, terutama di lembaga sekolah seringkali terjadi penurunan kinerja baik dari sisi tenaga edukatif maupun tenaga administrative. Misalnya dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan. Faktor-faktor tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beberapa tahun terakhir, upaya pembenahan dan penyempurnaan kinerja organisasi khususnya organisasi sekolah menjadi sesuatu hal yang sangat

penting untuk segera dilakukan. Hal ini disebabkan karena adanya tuntutan terhadap mutu pendidikan sebagai konsekuensi langsung dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat. Dalam sistem persekolahan, lulusan merupakan fokus tujuan, lulusan berkualitas tidak mungkin terwujud tanpa proses pendidikan yang bermutu. Proses pendidikan yang bermutu tidak mungkin tercapai tanpa adanya organisasi persekolahan yang tepat. Oleh karena itu untuk mewujudkan kinerja organisasi yang tepat dan bermutu maka diperlukan adanya kepemimpinan yang memadai. Kepemimpinan tersebut harus mampu memotivasi atau memberi semangat kepada para bawahannya dengan jalan memberikan inspirasi atau mengilhami kreativitas mereka dalam bekerja. Kepemimpinan sendiri tidak hanya berada pada posisi puncak struktur dalam organisasi pendidikan tetapi juga meliputi setiap tingkat dalam organisasi. Dalam kepemimpinan tersebut tentunya harus mendapatkan dukungan komitmen dan kerjasama dari berbagai pihak khususnya seluruh warga sekolah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan satu aspek yang penting dalam suatu organisasi sekolah. Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi (Aan Komariah dan Cepi Triatna,

2006;40). Mengacu pada pendapat tersebut maka keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuan yang ingin diraih sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah yaitu apakah kepemimpinannya mampu menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki sekolah secara efektif dan efisien serta terpadu dengan proses manajemen yang dilakukannya.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, mengakibatkan adanya salah satu perubahan yang mendasar dalam organisasi pendidikan yaitu sistem manajemen yang sentralistik menjadi sistem manajemen desentralistik. Hal ini menuntut adanya berbagai penyesuaian dan perubahan dalam berbagai aspek organisasi dan juga pola dan gaya kepemimpinannya. Hal ini berarti bahwa perubahan manajemen pendidikan tersebut memberikan peluang bagi para manajer pendidikan untuk mengaktualisasikan kemampuan dirinya khususnya dalam meningkatkan kinerja kepemimpinannya. Dalam situasi yang penuh perubahan dan ketidakpastian tersebut diperlukan suatu keahlian manajerial yang baik, serta pengembangan kemampuan dalam kepemimpinan. Oleh karenanya pola dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam setiap organisasi sekolah akan berbeda-beda sesuai dengan kemampuan pemimpin masing-masing dalam mengembangkan nilai-nilai kepemimpinannya. Dalam kondisi yang penuh tantangan dan ancaman seperti ini, dibutuhkan keteguhan sikap dan kecerdasan seorang pemimpin untuk menangkap

peluang dan merancang masa depan bagi kinerja organisasinya. Salah satu gaya kepemimpinan yang cukup efektif untuk mengakomodasi perubahan tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Pemimpin transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang tepat dan yang mampu untuk terus-menerus meningkatkan efisiensi, produktifitas, dan inovasi usaha guna meningkatkan daya saing dalam dunia yang lebih bersaing. Seperti halnya dengan Instansi Pendidikan khususnya di SMP Negeri 2 Singaraja, dengan jumlah siswa tiap ajaran baru selalu mengalami peningkatan. dalam 3 tahun terakhir jumlah siswa terus mengalami peningkatan yaitu pada tahun ajaran 2012/2013 mencapai 1.367 siswa dengan jumlah 38 kelas, tahun 2013/2014 mengalami peningkatan jumlah siswa menjadi 1.611 siswa dengan jumlah 41 kelas dan pada tahun ajaran 2014/2015 mengalami peningkatan lagi dengan mencapai 1.703 siswa dengan jumlah 44 kelas. Komitmen dan kinerja guru sebagai pendidik maupun orangtua di sekolah telah mendapat pengakuan dari masyarakat terbukti dari orangtua siswa yang antusias menyekolahkan anaknya di SMP Negeri 2 Singaraja dengan tingkat kelulusan siswa mencapai 100% , disamping itu juga dapat dilihat dari hasil prestasi siswa-siswi didiknya baik dibidang akademik maupun non akademik. Prestasi siswa-siswi SMP

Negeri 2 Singaraja sangat banyak dan beragam, sebanyak 86 penghargaan yang diraih selama tahun 2014, namun hal tersebut tidak membuat sekolah merasa puas akan tetapi merupakan suatu acuan untuk menjadikan sekolah lebih baik lagi di tahun yang akan datang tentunya itu semua dapat dicapai karena kerja keras semua komponen khususnya karena kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi guru dan siswa itu sendiri. Selain itu kepala SMP Negeri 2 Singaraja memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme kinerja guru dengan merolling tugas guru secara rutin. Hal ini dilakukan agar para guru mampu bekerja dalam segala bidang baik sebagai wakil kepala sekolah, wakil kepala dibidang kurikulum, wakil kepala dibidang kesiswaan, wakil kepala dibidang sarana prasarana dan mampu sebagai panitia baik ulangan umum, ulangan tengah semester dan ujian nasional. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Kepemimpinan Transformasional dalam meningkatkan komitmen dan kinerja guru pada SMP Negeri 2 Singaraja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan Transformasional

berpengaruh terhadap komitmen guru di SMP Negeri 2 Singaraja?

2. Apakah kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Singaraja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap komitmen guru di SMP Negeri 2 Singaraja
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Singaraja

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis
Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta teori manajemen sumber daya manusia di sekolah khususnya peranan kepemimpinan terhadap komitmen dan kinerja guru.
2. Kegunaan Aplikatif
Secara aplikatif, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi kepala sekolah sebagai panduan tambahan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja demi kemajuan peserta didik.

E. Landasan Teori

1. Kepemimpinan Transformasional

1.1 Pengertian

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa kepada pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas untuk mencapai tujuan, dan memelihara hubungan kerjasama. Kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Burns (1978) dalam Aan Komariah dan Cepi Triatna (2006;77) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”.

Karakteristik pemimpin transformasional, menurut Aan Komariah dan Cepi Triatna (2006;78) adalah sebagai berikut :

1. “Pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang. Dan oleh karena itu pemimpin ini dapat dikatakan pemimpin visioner.”
2. “Pemimpin sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional

karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.”

Berdasarkan karakteristik tersebut, seorang pemimpin transformasional mempunyai tujuan dan visi misi yang jelas, serta memiliki gambaran yang menyeluruh terhadap organisasinya di masa depan. Pemimpin dalam hal ini berani mengambil langkah-langkah yang tegas tetapi tetap mengacu pada tujuan yang telah ditentukan guna keberhasilan organisasinya, misalnya saja dalam menerapkan metode dan prosedur kerja, pengembangan staf secara menyeluruh, menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, juga termasuk di dalamnya berani menjamin kesejahteraan bagi para stafnya dan memotivasi dengan pemberian imbalan dan penghargaan sesuai dengan taraf kesanggupan bawahan dalam menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan kepadanya.

Adapun, karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk (Stone et al, 2004) adalah sebagai berikut:

- (1) *Idealized influence (or charismatic influence)* / Kharismatik mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi

mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkret, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan”

(2) *Inspirational motivation/Motivasi*

Inspirasi berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.”

(3) *Intellectual stimulation / Stimulasi Intelektua,*

berarti karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.”

(4) *Individualized consideration/*

Konsiderasi Individu berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin

transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.”

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional adalah memberikan semangat atau motivasi kepada bawahan untuk selalu kreatif, inovatif dan mendorong bawahan untuk berkembang melalui prestasi yang ditonjolkan serta pengembangan staf secara menyeluruh, menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, juga termasuk di dalamnya berani menjamin kesejahteraan bagi para stafnya dan berani mengambil kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan motivasi bawahan.

2. Komitmen

2.1. Pengertian Komitmen

Park (Ahmad dan Rajak, 2007) menjelaskan bahwa :

“Komitmen guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang

guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inavotif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.”

Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Karena guru dituntut untuk dapat membawa siswanya kepada tujuan yang ingin dicapai, mampu mempengaruhi siswanya, berpandangan luas dan memiliki berbagai kriteria sebagai seorang guru yang otentik. Guru merupakan faktor yang pertama dan utama yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan kurikulum di sekolah harus diawali dengan adanya komitmen guru untuk menjalankan tugas yang aktif, kreatif dan inovatif.

Dari pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa komitmen guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang di embanya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran.

2.2 Macam-Macam Komitmen Guru

Menurut Louis (Ahmad dan Razak, 2007) menjelaskan 4 jenis komitmen guru, yaitu :

1. “Komitmen Terhadap Sekolah Sebagai Satu Unit Sosial. Sekolah adalah lembaga sosial yang tumbuh dan berkembang

dari dan untuk masyarakat. Pendidikan sekolah pada dasarnya adalah lanjutan pendidikan dalam keluarga. di samping itu, Kehidupan di sekolah adalah jembatan bagi anak yang menghubungkan kehidupan dalam keluarga dengan kehidupan dalam masyarakat kelak. Peranan sekolah ini yang membantu lingkungan keluarga, maka sekolah bertugas mendidik dan mengajar serta memperbaiki dan memperhalus tingkah laku anak didik yang di bawa keluarganya”

2. “Komitmen Terhadap Kegiatan Akademik dan Non Akademik Sekolah”. Seorang Guru yang mempunyai komitmen akan menyiapkan waktu untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pembelajaran seperti: Merencanakan program belajar mengajar, Melaksanakan /mengelola proses belajar mengajar, Menilai kemajuan proses belajar mengajar, Menguasai bahan pelajaran dan juga guru senantiasa berfikir tentang cara untuk meningkatkan keaktifan prestasi belajar siswa-siswi”.

3. “Komitmen Terhadap Siswa-Siswi Sebagai Individu Yang Unik. Berikut ini adalah mengenai perbedaan yang prinsip dari siswa-siswi yang harus diketahui oleh guru sebagai landasan membangun komitmen kesadaran bahwa pelajar adalah individu yang unik, yaitu : perbedaan dalam latar belakang rumah, perbedaan dalam kesehatan dan nutrisi, perbedaan dalam kemampuan anak di

sekolah ,dan perbedaan dalam minat”.

4. “Komitmen Untuk Menciptakan Pengajaran Bermutu, Seorang guru senantiasa merespons perubahan-perubahan pengetahuan baru dan terkini terutama ide-ide baru tersebut dalam implementasi kurikulum dikelas, sehingga pembelajaran bermutu. Mutu pembelajaran atau mutu pendidikan akan dapat dicapai jika guru memenuhi kebutuhan siswa-siswi dan yang harus dipersiapkan oleh guru. Kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan adalah upaya positif untuk meningkatkan mutu pembelajaran”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah suatu rasa tanggung jawab yang lahir dari diri sendiri untuk tujuan menciptakan anak didik yang berkompeten, mampu bersosialisasi dengan lingkungan, dan memajukan mutu pendidikan.

3. Kinerja

3.1. Pengertian

Guru atau pengajar merupakan profesi profesional di mana mereka dituntut agar berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan profesinya. Guru sebagai seorang yang profesional maka bertugas sebagai pendidik sekaligus pengajar dan pelatih yang hendaknya bisa berimbas kepada muridnya. Untuk itu, pendidik

hendaknya bisa terus meningkatkan kinerja guru yang menjadi modal bagi keberhasilan akan pendidikan.

Menurut Sedarmayanti (2001: 50) mengemukakan bahwa :

“Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran, kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Dalam bahasa Indonesia, kinerja disebut juga dengan prestasi kerja. Prestasi kerja atau kinerja mempunyai arti sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh sebuah pengetahuan serta sikap dan keterampilan, motivasi untuk menghasilkan suatu hal. Sedangkan prestasi kerja diartikan sebagai suatu pencapaian atas persyaratan pekerjaan tertentu yang tercermin

dari output yang dihasilkan baik dari kuantitas atau mutunya. Pengertian tersebut lebih menyoroti akan kinerja berdasarkan hasil yang telah dicapai setelah melakukan suatu pekerjaan.

3.2. Penilaian Kinerja

Bernardin dan Russell (Ruky, 2001: 12) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah :

“A way of measuring the contribution of individuals to their organization” (Sebuah cara untuk mengukur kontribusi individu untuk organisasi mereka). Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan guru yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Sedangkan menurut Siswanto (2003: 231) penilaian kinerja adalah :

“Suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.”

Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam

bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan. Sehingga dengan penilaian kinerja ini akan dapat diketahui seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan/ ditugaskan.

Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru menurut Siswanto dalam Lama tenggo (2001:34) adalah Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerja Sama, Prakarsa dan Kepemimpinan. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala ikut menentukan komitmen guru dan baik buruknya kinerja guru.

4. Hubungan Antar Variabel

4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen

Pada dasarnya secara organisasional komitmen guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya melalui perilaku kepemimpinan, seperti yang dikemukakan oleh Su-Yung Fu (2000) bahwa “selain kepemimpinan transformasional, hal lain yang penting dalam perilaku organisasional adalah komitmen organisasi”. Dalam tiga dekade terakhir, komitmen organisasi telah dipandang sebagai salah satu variabel yang paling penting dalam mempelajari manajemen dan perilaku organisasi”. Yousef (2000) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan transformasional mempunyai

pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi” dalam artian perilaku kepemimpinan dengan komitmen organisasi terdapat hubungan secara positif.

4.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja

Kepemimpinan kepala sekolah secara transformasional akan mendorong tumbuhnya perilaku individu yang dipimpinnya ke arah perubahan yang diinginkan. Dalam konsep manajemen pendidikan modern menggariskan bahwa efektifitas manajemen sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan manajernya dalam membuat keputusan bermutu dengan menerapkan langkah-langkah yang bermutu juga. Oleh karena itu, tuntutan yang paling penting dalam bidang manajemen sekolah adalah kebutuhan akan manajer dan pemimpin sekolah yang profesional dan dapat memanfaatkan sumber-sumber potensial yang ada dalam organisasi sekolah secara efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja organisasi. Dengan berbagai upaya tersebut diharapkan para guru dan karyawan dapat

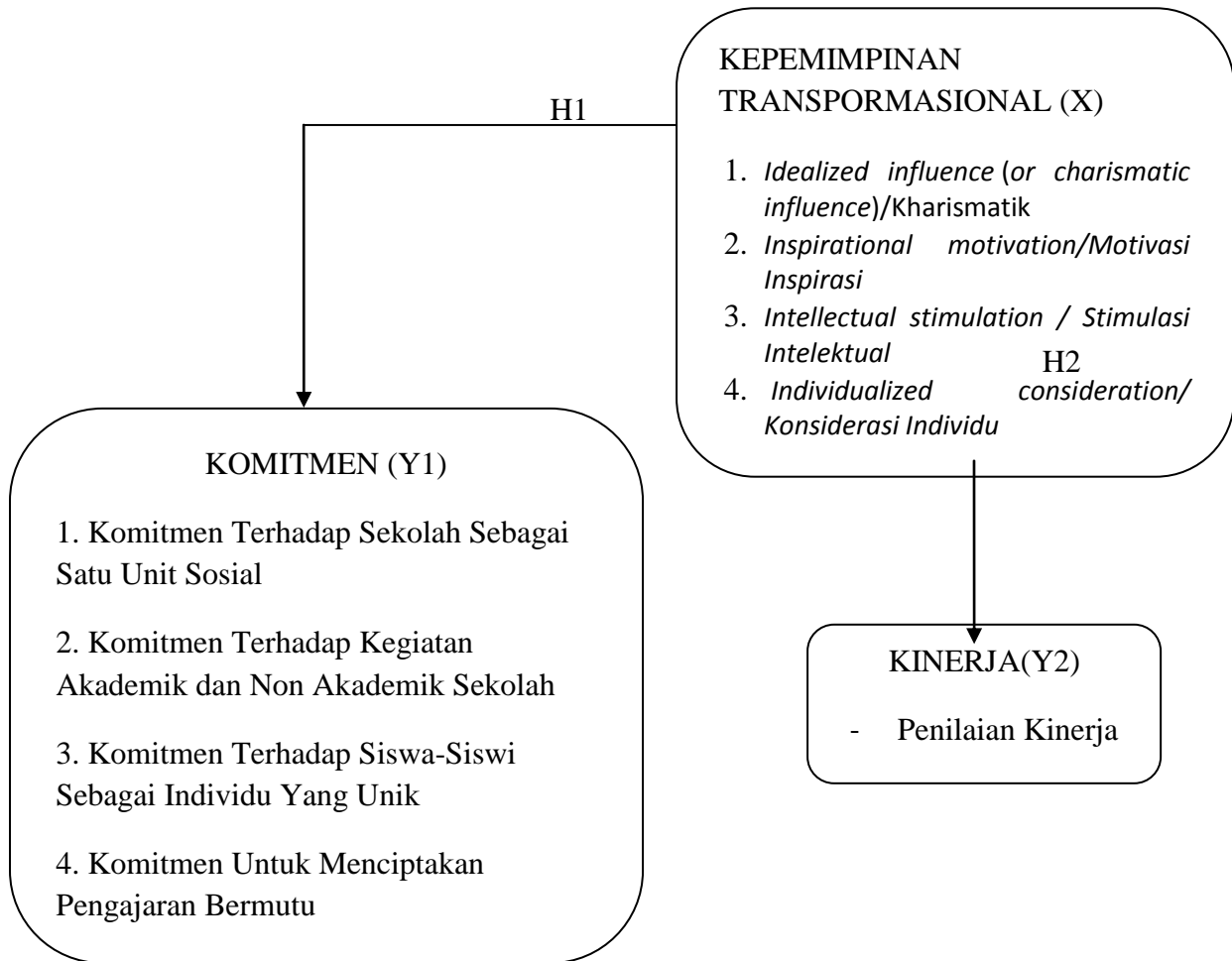
mempersiapkan kinerja melebihi apa yang diharapkan organisasi. Menurut Swandari (2009;08) mengemukakan bahwa :

“Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu seperti dengan penerapan kepemimpinan *transformasional* bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut tentunya juga akan berdampak pada perkembangan kinerja organisasi sekolah yang dipimpinnya.

F. KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSPORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN DAN KINERJA GURU



J. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian laporan ini bertempat di SMP Negeri 2 Singaraja beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 78 Singaraja, alasan tempat ini dipilih karena SMP Negeri 2 Singaraja merupakan sekolah favorit dibandingkan sekolah yang lain, selain letak yang sangat strategis jumlah siswa juga cukup banyak yaitu pada tahun ajaran 2013/2014 mencapai 1611 siswa dengan jumlah guru pengajar sebanyak 61 orang. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di tempat ini dan bagaimana Sekolah tersebut mengelola manajemen terutama untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia dibawah kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan komitmen dan kinerja guru.

1.1 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2011:80-81) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu guru-guru PNS di SMP Negeri 2 Singaraja sebanyak 61 orang dan jumlah populasi akan diambil untuk dijadikan responden yaitu sebanyak 61 orang. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi.

1.2 Jenis Data

1. Data kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) (Sugiyono, 2013;35). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data prestasi siswa, data profil sekolah dan data laporan bulanan.

2. Data kualitatif

Data Kualitatif adalah data dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar (Sugiyono, 2013;34). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah kata-kata dan tindakan, sedangkan data tertulis, sejarah sekolah, struktur organisasi sekolah dan profil sekolah.

1.3 Sumber Data

1. Data primer adalah data yang didapat langsung dari sekolah yang diteliti, yaitu guru-guru di SMP Negeri 2 Singaraja. (tidak melalui media perantara), sehingga diperoleh informasi mengenai bagaimana kepemimpinan transpormasional dalam meningkatkan komitmen dan kinerja guru .

2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) adalah data yang bukan diperoleh dari hasil pengumpulan dan pengolahan sendiri oleh peneliti, melainkan dilakukan orang lain atau lembaga tertentu. Data sekunder tersebut diperoleh dari profil SMP Negeri 2 Singaraja, data prestasi siswa dan

laporan bulanan serta data-data lainnya.

1.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data mempelajari dan mencatat dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini seperti, data jumlah guru, jumlah siswa, data prestasi siswa, data profil sekolah dan laporan bulanan selama bulan Januari sampai Desember 2014.
2. Teknik kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden yaitu guru-guru di SMP Negeri 2 Singaraja untuk dimintai keterangan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden mengenai kepemimpinan, komitmen dan kinerja. Masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan item-item pernyataan, menggunakan skala interval dengan teknik *agree-disagree scale* yaitu skala pengukuran sikap dua sisi yang saling berlawanan setuju dan tidak setuju.

1.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Alat bantu analisis yang digunakan adalah program aplikasi statistik yaitu *software SPSS (Statistic for Products and Service Solution) for windows versi 18.0*.

Kuisisioner sebagai instrumen pengumpulan data ordinal yang merupakan penjabaran dari indikator variabel sebelum digunakan untuk mengumpulkan data dilapangan terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reabilitasnya. Validitas merujuk kepada sejauh mana instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reabilitas merujuk pada sejauh mana instrument dapat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (arya, 2011). Untuk menguji tingkat validitas dan reabilitas instrument penelitian maka kuesioner yang telah dijabarkan dari indikator variabel yang diujicobakan pada guru di SMP Negeri 2 Singaraja dengan menggunakan responden sebanyak 61 orang.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat akurasi dari alat ukur yang digunakan dalam pengujian. Sedangkan Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi data yang diperoleh.

Menurut Sugiyono (2010) ketentuan instrument dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi Pearson Product Moment (r) > 0,3 dengan alpha sebesar 0,60. Penyelesaian pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan paket *sub program SPSS statistic 18.0 for windows*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan koefisien *Crombach's Alpha*. Menurut Nugroho (2005) menyatakan suatu daftar pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai *Crombach's* > dari 0,60. Semua perhitungan untuk uji validitas dan reliabel instrument penelitian

digunakan bantuan komputer dengan program *SPSS for Windows*.

Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrument-instrumen di dalam kuisioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Dengan demikian instrument yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

1.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui dan memastikan apakah model regresi yang digunakan tidak terdapat masalah pada Normalitas. Adapun hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

2. Uji

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan dalam pengujian terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Pengambilan keputusan uji scatterplots adalah jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah

angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi variable dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. (Imam Ghozali, 2009)

Kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis statistic uji non-parametric *Kolmogorov-Smirnow* (Analisis Explore) yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Untuk melihat model regresi normal atau tidak, dilakukan analisis grafik dengan melihat "normal probability report plot" yang membandingkan antara distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.

1.5.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini menurut Sugiyono (2000) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila ada satu variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan yang diperoleh dari regresi sederhana adalah $Y = a + b X$

y = adalah subjek nilai dalam variabel terikat

- a = nilai konstanta
- b = angka arah koefisien regresi
- X = subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

1.5.4 Analisis Korelasi Parsial

Koefisien korelasi parsial adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara 2 variabel, jika variabel lainnya konstanta, pada hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel. Koefisien korelasi parsial untuk tiga variabel dirumuskan oleh :

Koefisien korelasi parsial antara Y1 dan Y2 apabila X konstanta.

$$r_{Y_1 - r_{Y_2} \cdot r_{1.2}} / \sqrt{(1 - r_{Y_2}^2)(1 - r_{1.2}^2)^2}$$

$r_{Y_1.2} =$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi

y = skor total

x = skor tiap pertanyaan/item

N = banyaknya responden

Analisis korelasi parsial (Partial Correlation) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan

terbalik (X naik maka Y turun). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

Menurut Sugiyono (2004) bahwa instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir lebih besar dari 0,03 dengan tingkat kesalahan alpha 0,60.

1.5.5 Analisis Determinasi

Menurut Riduwan dan Sunarto (2010 : 81) menyatakan bahwa analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan nilai determinasinya $\geq 60\%$ maka analisis ini dikatakan valid. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi yang Dikuadratkan

1.5.6 Uji T-Test

Hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen, akan diuji dengan uji t dengan membandingkan t -tabel dengan t -hitung. Adapun rumus yang digunakan menurut Riduwan dan Sunarto (2010 : 81) dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai uji t

r = koefisien korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Banyak Sampel yang Diobservasi

Uji signifikansi koefisien korelasi parsial digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada hubungan secara signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Dan Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Singaraja

H_a : Ada hubungan secara signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Dan Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Singaraja

2. Menentukan tingkat signifikansi

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. (uji dilakukan 2 sisi karena untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan, jika 1 sisi digunakan untuk mengetahui hubungan lebih kecil atau lebih besar)

Tingkat signifikansi dalam hal ini berarti kita mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesa yang benar sebanyak-banyaknya 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

3. Kriteria Pengujian

- Jika probabilitas $\geq 0,05$ (α), maka H_0 diterima (*non significant*)
- Jika Probabilitas $\leq 0,05$ (α), maka H_0 ditolak (*significant*)

4. Penentuan Statistik Tabel

Pengujian ini menggunakan uji satu sisi dengan $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)}$
Dimana $\alpha = 0,05$ (5%) dan derajat kebebasan (df) = $n-k$

5. Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis yang diajukan adalah:

- H_a diterima jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$
Artinya : variabel bebas (independen) mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat (dependen).
- H_a ditolak jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
Artinya : variabel terikat (dependen) tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat (dependen).

Berdasarkan perhitungan t-test apabila t-test diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel, berarti terdapat hubungan yang kuat antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Kinerja. Sebaliknya t-test hasil hitungan lebih kecil dibanding nilai t-tabel, maka tidak terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Kinerja

G. Penutup

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dipaparkan beberapa hal kesimpulan penting yaitu sebagai berikut :

- Variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Gurupada

- SMP Negeri 2 Singaraja secara parsial.
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Gurupada SMP Negeri 2 Singaraja secara parsial

Peranan seorang pemimpin transformasional tanpa sengaja dapat menumbuhkan komitmen guru dikarenakan oleh tugas yang diberikan pimpinan kepada guru tersebut yang mengharuskan pekerjaan itu dipertanggung jawabkan hasilnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengakibatkan meningkatnya komitmen guru dalam melaksanakan tugas pada SMP Negeri 2 Singaraja.

Pada sekolah khususnya di SMP Negeri 2 Singaraja kepala sekolah selalu memantau guru-gurunya maupun para staf dengan memberikan kepercayaan untuk melaksanakan tugas sehingga para bawahan merasa dihargai dan akhirnya loyal pada atasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada SMP Negeri 2 Singaraja.

H. DAFTAR PUSTAKA

Agus, Setiawan Bahar dan Muhith, Abd M.pd.2013. Tranformasional Leadership Ilustrasi dibidang Organisasi Pendidikan. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada.

Gorda, I Gusti Ngurah, 2004. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan ketiga. Denpasar:Astabrata.

Gorda , I gusti Ngurah, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan ketiga. Denpasar:Astabrata.

Jauhary, Ns. 2010 . Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Karyawan di Daerah Gorontalo. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia ISSN 2337-4314 Volume 1 No. 1 Oktober 2012.

Parlinggoman, Yusuf. 2010.. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Intervening Variabel. Skripsi. Denpasar : Universitas Udayana.

Shofian, Ahmad .2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.

Sugiyono. 2013. Teori Statistik Untuk Penelitian. Bandung:Alfabeta

Sunyoto, Drs Danang. 2013. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Sumaryani, Cucu. 2013 . Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Kepala

Sekolah dan Iklim
Organisasi terhadap
Produktivitas Sekolah .
Skripsi. Semarang :
Universitas Diponegoro.

Bungin, Burhan. 2009. Metode
Penelitian Kuantitatif.
Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2010. Statistika Untuk
Penelitian. Bandung : Alfabeta.