

# 39 Turnitin Sridana

*by* Nyoman Sridana

---

**Submission date:** 02-May-2023 08:56AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2082045524

**File name:** 39 NYOMAN SRIDANA C38-1.pdf (149.39K)

**Word count:** 1855

**Character count:** 12840



JPAP 4(1) (2020)

ISSN (Cetak): 2548-6233, ISSN (Online): 2548-6241

Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan

<http://jpap.unram.ac.id/index.php/jpap>

## Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram

Mohamad Hisyam<sup>1\*</sup>, Nyoman Sridana<sup>1</sup>, Untung Waluyo<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Indonesia.

### \*Corresponding Author:

Mohamad Hisyam, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Indonesia  
Email: [hisam02@gmail.com](mailto:hisam02@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan dalam penelitian ini mendeskripsikan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dengan metode *survey* dengan teknik *korelasional*. Jumlah sampel 80 orang yang tersebar di 8 SMA Negeri di Kota Mataram. Instrumen pengambilan data menggunakan angket. Analisis data yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kinerja guru signifikansi Sig. (2-tailed)  $0,000 < 0,05$ . Artinya jika pimpinan dapat melaksanakan kepemimpinan transformasional dengan baik maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan transformasional, kinerja guru, Sekolah Menengah Atas.

### Pendahuluan

<sup>2</sup> Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Penerapan pengembangan guru di sekolah adalah pengembangan diri pribadi guru untuk menggali potensi yang ada di dalam dirinya. Salah satu ciri keberhasilan sekolah yang dinilai masyarakat adalah prestasi yang dicapai siswa setiap tahun. Sekolah yang dinilai baik dan dianggap berkualitas bila siswa mempunyai prestasi yang tinggi. Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawabnya.

Ada sekolah yang mempunyai prestasi belajar siswa yang tinggi, ada sekolah yang nilai prestasi belajar siswanya biasa-biasa saja, dan ada juga sekolah yang prestasi belajar siswanya kurang. Sekolah dengan siswa yang berprestasi biasa-biasa dan sekolah dengan siswa berprestasi kurang dituntut untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajarannya.

Upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan disiplin, motivasi, kepuasan kerja, kinerja guru, dan kinerja sekolah dengan memperhatikan faktor iklim organisasi. Manusia merupakan motor penggerak utama (*prime mover*) terbentuknya suatu iklim organisasi (Hepner, 2001). Mangkunegara (2009) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Sturman dalam Hendrawan (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk multinasional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi.

Sulistiyani dan Rosyidah (2003) juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta

waktu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani dan Rosyidah, 2003).

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan standar tertentu, atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru yaitu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Wacana mengenai kemajuan sekolah akan lebih penting bila orang memberikan atensinya pada kiprah kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan tokoh sentral pendidikan; dan kepala sekolah sebagai fasilitator bagi pengembangan pendidikan. Kepala sekolah juga sebagai pelaksana suatu tugas yang sarat dengan harapan dan pembaruan. Kemas cita-cita mulia pendidikan kita secara tidak langsung juga diserahkan kepada kepala sekolah. Begitu pula optimisme para orangtua yang terkondisikan pada kepercayaan menyekolahkan anak-anaknya pada sekolah tertentu, tidak lain karena menggantungkan cita-citanya pada kepala sekolah. Di samping kurikulum dan aturan direalisasikan oleh para pendidik atas koordinasi dan otokrasi.

Menurut Ishad, et al., (2016) menjelaskan kualitas kepala sekolah dalam memimpin sekolah sangat menentukan kualitas output sekolah. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen. Sehubungan dengan hal itu, kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas praktik pengajaran dan pencapaian belajar peserta didik di sekolah. Sejalan dengan teori ini Mulyasa (2006) **Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu) serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.** Untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam lembaga pendidikan tidak terlepas dari terpenuhinya kompensasi yang memadai.

Dari pengertian tentang kepemimpinan tersebut tampak bahwa kepemimpinan pada intinya merupakan upaya mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya. Wacana mengenai kemajuan sekolah akan lebih

penting bila orang memberikan atensinya pada kiprah kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan tokoh sentral pendidikan; dan kepala sekolah sebagai fasilitator bagi pengembangan pendidikan. Kepala sekolah juga sebagai pelaksana suatu tugas yang sarat dengan harapan dan pembaruan. Kemas cita-cita mulia pendidikan kita secara tidak langsung juga diserahkan kepada kepala sekolah. Begitu pula optimisme para orangtua yang terkondisikan pada kepercayaan menyekolahkan anak-anaknya pada sekolah tertentu, tidak lain karena menggantungkan cita-citanya pada kepala sekolah. Di samping kurikulum dan aturan direalisasikan oleh para pendidik atas koordinasi dan otokrasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian dengan tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan memiliki peranan penting terhadap meningkatnya kinerja guru SMA Negeri di Kota Mataram.

## Metode

Penelitian dilaksanakan di Kota Mataram. Pengumpulan data untuk data uji coba instrumen penelitian dilakukan dengan mengirimkan instrumen penelitian ke seluruh SMA Negeri di Kota Mataram. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan teknik *korelasional*. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*). Temuan di lapangan dijadikan sebagai data primer (*primary data*) yang merupakan bahan utama untuk diolah dan dianalisis. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru (PNS) di 8 (delapan) SMA Negeri di Wilayah Kota Mataram yang berjumlah 353 orang guru (Badan Pusat Statistik Provinsi NTB, 2013, h. 157). Sampel penelitian adalah guru (PNS) di 8 (delapan) SMA Negeri Kota Mataram, yang diambil dengan teknik *proportional random sampling* sebanyak 80 guru. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dirancang berdasarkan definisi konseptual, definisi operasional dan kisi-kisi instrumen penelitian. Untuk variabel kinerja guru terdiri dari 40 butir pernyataan, dan variabel kepemimpinan transformasional terdiri dari 31 butir pernyataan. Semua butir telah diuji kesahihan dan keterdaliannya.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Corelasi Variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru

No	Kriteria	Nilai
1	Pearson Correlation	0.384
2	Sig. (2-tailed)	0.000

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Sig. (2-tailed) antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kinerja guru adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kinerja guru.

Temuan penelitian tentang kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja membuktikan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh unsur pimpinan pada suatu organisasi dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Jika pimpinan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka motivasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Siagian (2009) yang menyatakan bahwa dengan kepemimpinan seseorang mampu untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-individu lainnya dalam suatu kelompok. Kepemimpinan mampu untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab terhadap usaha mencapai atau **m**ampai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan. Menurut Ivancevich (2004), kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi orang lain melalui komunikasi antarpribadi untuk mencapai tujuan kelompok. Pada intinya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seckler dan Catherine (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menggerakkan serta memberi semangat kerja kepada orang-orang untuk bekerja bersama guna mewujudkan maksud-maksud tertentu. Sedangkan menurut Kouzes dan Posner (2004), yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan

seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang berkedudukan lebih tinggi setingkat maupun yang lebih rendah daripadanya, dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi organisasional.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah harus senantiasa meningkatkan kemampuan kepemimpinan terutama kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, karena kepemimpinan transformasional merujuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para bawahan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, dengan begitu bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan produktivitas. Temuan penelitian ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2008) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standart kinerja, hidup dengan kondisi kerja ideal, dan semacamnya.

Sebagai atasan langsung guru, seorang kepala sekolah harus senantiasa melakukan pemberian pengaruh pada guru dengan cara memberikan teladan dalam disiplin kerja, menunjukkan kewibawaan dalam bersikap, memiliki kecakapan dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik, dan menggerakkan dan mengarahkan bawahan dengan baik dalam bekerja

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kinerja guru signifikansi Sig. (2-tailed)  $0,000 < 0,05$ . Artinya jika pimpinan dapat melaksanakan kepemimpinan transformasional dengan baik maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.

## Daftar Pustaka

- Hepner, H.W. (2001). *Perceptive Management and Supervision: Insights for Working with People*. Michigan: Prentice-Hall.
- Ishaq, Yusrizal, dan Bahrun. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh dan SMA Negeri 3 Meulaboh, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(1), 32-45, 2302-0156.

- Ivancevich, J.M.I. (2004). *Human Resources Management*. New York. Mc Graw Hill.
- Kouze and Posner. (2004). *The Leadership Challenge*. New Jersey: Prentice Hall International Edition.
- Mangkunegara, A.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*: Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Seckler dan Catherine. (2002) *Empower Your Human Resources*. New York: McGrawHill International Edition.
- Siagian, S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. 1, Cetakan. 17*: Jakarta, Bumi Aksara,
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

# 39 Turnitin Sridana

## ORIGINALITY REPORT

**21** %  
SIMILARITY INDEX

**21** %  
INTERNET SOURCES

**8** %  
PUBLICATIONS

**0** %  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

**1** [www.jpap.unram.ac.id](http://www.jpap.unram.ac.id) 4%  
Internet Source

**2** [jurnal.uinsu.ac.id](http://jurnal.uinsu.ac.id) 4%  
Internet Source

**3** [ejournal.stkipbudidaya.ac.id](http://ejournal.stkipbudidaya.ac.id) 4%  
Internet Source

**4** [lib.ui.ac.id](http://lib.ui.ac.id) 4%  
Internet Source

**5** [repository.syekhnurjati.ac.id](http://repository.syekhnurjati.ac.id) 4%  
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 4%

Exclude bibliography On