

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi: Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang

Nama: Angel Oktrina Loi

Npm: 19900060

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

Pembimbing I



Dr. Nenny Ika Putri Simarmata, M.Psi, Psikolog

Pembimbing II



Asina C. Rosita, S.Psi, M.Sc

MENGETAHUI

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI



(Dr. Nenny Ika Putri Simarmata, M.Psi., Psikolog)

Tanggal Lulus: 18 Oktober 2023

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Hasibuan, 2005). Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting (Alimuddin, 2002). Hal ini karena manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Sekolah merupakan pilar utama dalam melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, ini dapat dilakukan melalui peningkatan ilmu pengetahuan, teknologi dan perubahan perilaku. Sekolah harus mampu menciptakan SDM yang berkompetensi, memiliki kemampuan berdaya saing, yang akhirnya mampu bekerja lebih efektif dan efisien di berbagai bidang. Oleh sebab itu, Kepala Sekolah selaku Pemimpin dan Guru selaku Pengajar perlu melakukan pembenahan-pembenahan setiap komponen pendidikan yang ada didalamnya. Salah satu komponen penting yang perlu dibenahi adalah kinerja guru.

Guritno dan Waridin (2005) menyebutkan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan jalannya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka sekolah harus menerapkan kebijakan kepada setiap guru untuk menjalankan kegiatan pendidikan dan pengajaran. Bidang pendidikan dan pengajaran dimaksud untuk menghasilkan manusia terdidik yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap, yang artinya melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran diharapkan dapat melahirkan lulusan yang mempunyai skill, berakhlak mulia dan memiliki keterampilan. Untuk itu di dalam kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut menguasai berbagai kemampuan teknis dan non teknis mulai dari merancang, melaksanakan sampai mengevaluasi kegiatan belajar mengajar.

Sebagai tenaga pendidik guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan pendidikan di sekolah, oleh sebab itu guru harus dapat meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena pendidikan di masa depan menuntut keterampilan dan keprofesionalan seorang guru. Sehingga guru yang mempunyai keterampilan dapat menjadi angin segar dan keberhasilan di dalam dunia pendidikan. Dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah perlu diadakan nya pelatihan dan pendidikan profesi, karena ini sangat dibutuhkan. Kinerja guru menjadi sasaran utama dalam peningkatan mutu pendidikan secara umum, oleh karena itu peningkatan kinerja guru perlu mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, dan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru seperti kepemimpinan dan motivasi kerja.

Menurut Prawiro menyebutkan kinerja atau *Performance* adalah hasil kerja yang didapat atau dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ahmad Susanto (2016).

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Dengan kata lain kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di suatu sekolah.

Menurut Patricia King yang dikutip oleh Hamzah B. Uno dalam bukunya *“Teori Kinerja dan Pengukurannya”* menyatakan bahwa kinerja guru adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang ditugaskan kepadanya. Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja guru dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalkan sebagai seorang guru adalah melaksanakan tugas dengan belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai dari mengajar itu yang dinamakan dengan kinerja guru. Hamzah B. Uno dan Nina Lametenggo (2012).

Kemampuan guru sangat penting dalam proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik tidak hanya ditentukan oleh sekolah dan isi kurikulum saja, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Kemampuan seorang guru akan mempengaruhi sebuah prestasi kerja guru tersebut. Dengan demikian, guru dituntut untuk memiliki kemampuan atau kompetensi sehingga ia mampu mengajar dan membimbing peserta didik untuk tumbuh dan berkembangnya sesuai yang diharapkan.

Dalam hal ini perlu ditingkatkannya lagi kinerja guru, kinerja guru dapat ditingkatkan dengan cara memberi pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan hal ini harus dilakukan dengan terus menerus agar mampu menciptakan kinerja sesuai persyaratan yang diinginkan. Semakin sering kegiatan

peningkatan kinerja guru dilakukan dengan berbagai kegiatan, hal ini semakin mendekatkan guru pada pencapaian prestasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga harapan kinerja guru yang profesional atau yang baik ini tercapai. Sri Purwanti Nasution (2013).

Guru merupakan unsur penting dalam kegiatan pembelajaran. Menurut Djamarah (2015) Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid- muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Dengan demikian efektifitas pembelajaran ada pada pundak guru, dan keberhasilan suatu proses pembelajaran ditentukan oleh kualitas kerja guru.

Oleh sebab itu diharapkan seluruh guru dituntut untuk aktif, kreatif, inovatif dan produktif dalam rangka mempersiapkan siswa menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional dalam bidangnya guna menerapkan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan. Selanjutnya kualitas lulusan sekolah dasar juga ditentukan oleh kompetensi guru dalam pelaksanaan pendidikan. Berdasarkan konsep diatas, maka kinerja guru dapat dimaknai sebagai seluruh aktivitas yang dilakukan guru terkait tugas dan fungsi guru dalam mencerdaskan SDM lulusan SD Negeri Patumbak Kecamatan Deli Serdang, termasuk kinerja guru di SD Negeri Patumbak Kecamatan Deli Serdang.

Selama ini guru yang bekerja di berbagai sekolah negeri sering kali masyarakat mengira bahwa para guru tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah-sekolah negeri berstatus PNS tetapi ada yang berstatus guru honorer, tidak tetap atau guru kontrak. Guru honorer yang bekerja pada sekolah negeri sampai saat ini belum memiliki standar gaji dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan dan tanggung jawab siswanya.

Tabel 1.1
 Hasil observasi, tentang kinerja guru
 SD Negeri Patumbak, Kecamatan Deli Serdang

No	Keterangan	Fakta Lapangan
1	Pemberian tugas guru yang tidak sesuai dengan tugas pokok	Terdapat beberapa guru yang diberikan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bidangnya, hal ini disebabkan adanya keterbatasan dalam sumberdaya yang tersedia di sekolah
2	Menyusun rencana pembelajaran (RPP)	Terdapat beberapa guru yang belum menyelesaikan RPP, dan masih ada guru yang tidak membawa RPP pada saat KBM berlangsung.
3	Melaksanakan pembelajaran	Terdapat guru yang masih menggunakan metode konvensional, belum menggunakan teknologi dalam media penyampaian pembelajaran, hal ini disebabkan kondisi guru yang kurang adaptif dalam merespon perkembangan teknologi sebagai media pembelajaran
4	Disiplin	Terdapat beberapa guru yang tidak disiplin masuk ruangan kelas.
5	Melaksanakan hubungan antar pribadi	Guru menunjukkan sikap ramah tamahnya, dan memberikan contoh yang baik kepada peserta Didik
6	Mengevaluasi hasil belajar	Guru memberikan penilaian sesuai tingkat kemampuan peserta didiknya
7	Melaksanakan program Remedial	Guru mengadakan program remedial kepada siswa yang mendapat nilai kecil.

Sumber: hasil observasi kinerja guru di SD Negeri Patumbak, Kecamatan Deli Serdang dilakukan pada tanggal April 2023.

Dari tabel diatas, dapat diduga bahwa terdapat guru yang belum menyelesaikan RPP dan tidak membawa rencana pembelajaran pada saat KBM berlangsung. Dapat dilihat juga dari melaksanakan belajar, masih banyaknya guru yang menggunakan metode konvensional, metode

konvensional dapat diartikan adalah metode pembelajaran tradisional atau disebut juga dengan metode ceramah sehingga dalam hal ini tidak semua siswa memiliki cara belajar terbaik dengan mendengarkan, guru juga sering mendapatkan kesulitan untuk menjaga agar siswa tetap tertarik dengan yang diajarkan, siswa juga tidak mengetahui apa mereka belajar pada hari itu. Kurangnya guru dalam hal menyampaikan pembelajaran dengan baik, sehingga tidak ada respon baik siswa dan kurangnya guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan.

Kinerja guru dalam pengajaran sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dalam kebanyakan hal, kinerja seorang guru akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif. Salah satu faktor lingkungan internal organisasi yang memiliki peran penting adalah pemimpin, karena seorang pemimpin memiliki keterampilan yang sangat luas dalam semua aspek organisasi. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama, (Yukl 2005).

Kepemimpinan terdiri beberapa macam yang banyak dibahas oleh para ahli diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan pelayanan dan gaya kepemimpinan autentik, (Rorimpandey 2013). Menurut Kharis (2015) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Selain itu menurut Mootalu (2019) juga menyatakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Jadi dapat dilihat gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi bawahannya mengenai

pentingnya nilai kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Yukl (2010) menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan kepemimpinan transaksional. Heater & Bass (1988) juga menyatakan gaya kepemimpinan transformasional lebih menarik bagi pegawai yang berpendidikan tinggi, karena pegawai yang berpendidikan tinggi mendambakan tantangan kerja yang dapat menambahkan profesionalitas dan pengembangan diri. Karena kepemimpinan transformasional lebih baik diterapkan pada pegawai yang berpendidikan tinggi maka penulis melakukan penelitian ini pada Guru SD Negeri di Kecamatan Patumbak

Melalui wawancara yang dilakukan dapat dinyatakan gaya kepemimpinan transformasional menjadi faktor yang mempengaruhi guru bekerja. Berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh seorang guru berinisial T,

“saya bekerja sejak tahun 2002 tapi status saya masih honor, karena tidak ada pilihan lain karena tidak lulus PNS dan saya berfikir bahwa Tuhan punya rencana lain buat saya, hingga saya diterima sebagai guru honor di SD ini dan saya berfikir bahwa ini memang jalan terbaik buat saya mengabdikan. Saya ingin disini sampai pensiun karena ditempat saya mengajar inilah memberi saya makan dan gaji yang bisa memenuhi kebutuhan saya dan keluarga setiap harinya. Saya bertahan disini karena guru disini bisa diajak kerja sama, kebersamaan yang sangat erat, ada keterbukaan dalam diri masing-masing, ada saling menghargai walaupun saya hanyalah guru honor. Alasan lainnya karena kepala sekolah disini sering memberikan motivasi juga perhatian kecil kepada guru-guru yang ada di sekolah ini, sehingga saya bersemangat untuk melakukan pekerjaan saya. Pandangan saya tentang pimpinan adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, karisma, berwibawa, memiliki skill, loyal pada bawahan dan mengerti perasaan dan situasi bawahan artinya itulah sifat-sifat kepemimpinan bukan hanya tau memerintah saja.”

(Komunikasi Personal, Senin 17 April 2023).

Dari hasil wawancara diatas, dapat diketahui bagaimana seorang pemimpin. Kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi, kepemimpinan berada pada diri seorang pemimpin. Menurut Suharto (2006) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya. Sedangkan Menurut Jeffrey et al. (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional yang sesuai dengan bawahan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sri Rahaju Supandi (2022) di SMPN 1 Banyuglugur, Indonesia dengan hasil Adanya pengaruh yang relatif signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staf. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak optimal dilakukan maka akan berimplikasi kepada kinerja guru dan staf yang kurang baik, sehingga akan berdampak kepada kualitas manajemen sekolah.

Kepemimpinan yang berlangsung di salah satu SD Negeri Patumbak Kecamatan Deli Serdang saat ini dianggap kurang menunjang kinerja guru. Dari studi pendahuluan dan pengamatan terhadap Guru di SD Negeri Patumbak Kecamatan Deli Serdang, diperoleh gambaran bahwa Kepala Sekolah kurang memperhatikan kinerja Guru. Beberapa hal yang diperoleh penulis diantaranya kurangnya dalam memberikan arahan terhadap tugas mengajar guru, kurang dalam pembinaan guru, dan kurang menjaga hubungan baik antara pimpinan, dan guru. Untuk mendukung pernyataan diatas peneliti melakukan wawancara kepada Guru berinisial R, berikut hasil wawancaranya.

“Saya mengabdikan sebagai tenaga pendidik di sekolah ini sudah sekitar 34 tahun dan sebentar lagi saya akan pensiun. Tidak jarang saya merasakan kejenuhan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban saya dikarenakan umur yang sudah tua dan semangat saya dalam mengajar sudah berkurang sehingga membuat saya bermalas-malasan dalam melaksanakan tugas saya.”

(Komunikasi Personal, Jumat 28 April 2023)

Berdasarkan hasil pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa Guru berinisial R mengalami penurunan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai guru hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja Guru berinisial R tidak maksimal Guru yang memiliki kinerja rendah tidak saja gagal memenuhi kriteria/standar kinerja namun juga akan memberikan pengaruh jelek kepada orang lain (Jones, Jenkin & Lord, 2006). Guru yang memiliki kinerja rendah dapat berdampak negatif dalam hal: reputasi dan citra sekolah di masyarakat, pencapaian kinerja sekolah, kinerja guru lain, kinerja staf pendukung, kepemimpinan dan manajerial sekolah.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja guru tidaklah datang dengan sendirinya, kinerja harusnya dikelola oleh pimpinan. Oleh karena itu upaya pencapaian tujuan pendidikan tidak dapat dipisahkan dari peran pemimpin kepala sekolah. Menurut Mulyono (dalam Nalasatria, 2013) Kepemimpinan kepala sekolah merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Hal ini sangat penting, karena dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas sebagai

pendidik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Maka dari itu, pimpinan harus senantiasa berupaya meningkatkan kinerja kerja guru serta harus memiliki kemampuan di dalam memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja yang dapat dilihat melalui perilaku guru dalam melaksanakan tugas.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alice Yeni Verawati Wote¹, Jonherz Stenlly Patalatu (2019) hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin meningkat kinerja guru. Berdasarkan penelitian (Andreani & Petrik, 2016) menjelaskan alasan mengapa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi karyawan untuk berkontribusi secara ikhlas terhadap perusahaan. Mereka juga bersedia menyumbangkan ide-ide mereka agar perusahaan dapat memperoleh hasil yang terbaik. Selain itu, karyawan juga menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada Guru berinisial RS, dengan hasil wawancara:

“Alasan saya mengajar di sekolah ini pertama karena saya memang dari dulu ingin mengabdikan di dunia pendidikan dan saya ingin mengajar sampai pensiun karena saya memang terpanggil untuk menjadi guru dan mencintai profesi guru. Dan saya memang memiliki minat dan suka mengajar, sehingga ketika tidak datang ke sekolah rasanya justru seperti ada yang hilang. Untuk pindah dari sekolah ini saya tidak memiliki keinginan karena ingin sampai saat

tua. Semuanya membantu dan ikut mendukung, memberi motivasi, menganjurkan supaya saling bekerja sama, dan saling membantu.”

(Komunikasi Personal, Jumat 28 April 2023)

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa Guru berinisial RS memiliki kinerja yang positif, menurut penelitian yang dilakukan oleh Arina dan Eisha (2014) mengatakan bahwa kinerja positif memiliki dampak bagi organisasi. Salah satunya adalah individu termotivasi untuk aktif berorganisasi (dalam hal ini sekolah), berpartisipasi aktif dalam organisasi dengan meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja serta akan cenderung bertahan ditempat bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutarno dan Salimin (2006) menyatakan bahwa tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji mempengaruhi kinerja melalui penelitian yang dilakukan. Penelitian dengan perbedaan hasil pun dibuktikan dari (Iphank, 2017) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja guru. Artinya bahwa penurunan ataupun peningkatan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak dapat berdampak banyak atas penurunan serta kenaikan kinerja guru

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap kinerja guru di SD Negeri Patumbak Kecamatan Deli Serdang, dijumpai ada sebagian guru diberikan tugas tidak sesuai dengan tugas pokok, tidak membuat RPP, tidak menggunakan media pembelajaran, dan ada juga guru yang tidak disiplin masuk ruangan kelas. beberapa masalah diatas mengindikasikan adanya masalah kinerja guru, seperti kurangnya motivasi dari pemimpin (kepala sekolah), sehingga guru-guru masih kurang disiplin dalam proses pembelajaran.

Permasalahan ini nampak dari beberapa hal, misalnya dalam hal kepemimpinan kepala

sekolah. Guru kurang menangkap apa yang menjadi arahan kepala sekolah, kurangnya kesempatan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru untuk berkonsultasi dan kepala sekolah kurang memberikan perhatian terhadap kesulitan yang dialami guru dalam menyelesaikan tugasnya. Sementara itu dari segi motivasi, terlihat guru kurang tertib dalam administrasi kelas, tidak mau menggunakan media pembelajaran dengan komputer dan masih ada guru yang mementingkan kepentingan pribadinya dari pada menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

Keadaan tersebut apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada tujuan organisasi dan instansi itu sendiri, berkurangnya kualitas sekolah atau mutu sekolah. Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang tepat menjadikan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dalam kaitannya dengan guru, kinerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Atas uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah Apakah Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan

Patumbak Kabupaten Deli Serdang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan ini adalah Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini, yaitu secara teoritis dan manfaat praktis :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Adapun Manfaat teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang psikologi Industri dan Organisasi. Peneliti ini diharapkan juga dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan tema yang serupa.

1.4.2. Manfaat secara Praktis

Manfaat praktis Melalui penelitian ini peneliti mendapat pengetahuan baru mengenai bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang, dan dapat menjadi rujukan sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Amstrong (2006) Kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Sedangkan menurut Wibowo (2010) Kinerja Adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kadafi (2010) Juga mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan atau prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi.

Banyak pendapat ahli yang menjelaskan tentang kinerja guru. Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris, *work performance* atau *job performance*, tetapi dalam bahasa inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu Ahmad Susanto (2016).

Menurut Supardi (2014) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut Burhanudin (2010) mengemukakan bahwa gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.

Menurut Susanto (2012) kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan amanah, profesi yang diembannya serta moral yang tinggi.

Guru juga diartikan sebagai salah satu komponen manusiawi yang bertanggung jawab atas pendidikan anak, berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing, dan membina anak didik dalam proses belajar mengajar, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun diluar sekolah.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru adalah kemampuan guru dalam menghasilkan prestasi kerjanya, yang diungkapkan secara nyata, hasil dari kerja kerasnya dalam mendidik serta menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat lima indikator dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang meliputi kemampuan membuat perencanaan pembelajaran, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan strategi dan metode mengajar, kemampuan mengelola kelas, dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang didalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhinya, guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan.

Adapun Faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan kedalam dua macam (Ismail Ahmad, 2017), yaitu:

a. Faktor dari diri sendiri (*Intern*)

1. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban, makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2. Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dalam kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan

3. Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

4. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

b. Faktor dari luar (*Ekstern*)

1. Lingkungan Kerja

Situasi lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang ditempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

2. Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

3. Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4. Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar.

2.1.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut Susanto (2012) adapun dimensi dan indikator kinerja guru, yaitu:

a. Keterampilan Menjelaskan

Penyajian informasi secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan yang lainnya. Pemberian penjelasan merupakan aspek yang sangat penting dari kegiatan guru berinteraksi dengan siswa didalam kelas. Indikator keterampilan menjelaskan yaitu: Membimbing siswa untuk memahami materi, dan melibatkan siswa untuk berfikir dengan memecahkan masalah.

b. Memberi Penguatan

Bentuk respon bersifat verbal diungkapkan dengan kata-kata seperti bagus, pintar, ya, betul. Bertujuan untuk memberikan informasi atau umpan balik bagi siswa atas perbuatannya sebagai suatu tindak dorongan atau koreksi. Indikator keterampilan memberi penguatan yaitu: Memotivasi siswa, dan meningkatkan perhatian siswa terhadap pelajaran.

Menurut Supardi (2014) adapun dimensi dan indikator kinerja guru, yaitu:

a. Kualitas Kerja

Berhubungan langsung dengan kemampuan guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan proses pembelajaran. Indikator kualitas kerja yaitu: Menguasai bahan pelajaran dan mengelola proses belajar-mengajar.

b. Media Sumber Pembelajaran

Berkaitan dengan penggunaan media pembelajaran yang sesuai dengan isi materi pembelajaran. Indikator media sumber Pembelajaran yaitu: Buku cetak, video.

c. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di dalam kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan. Indikator pengelolaan kelas yaitu: Menciptakan kerjasama siswa, dan menciptakan disiplin siswa.

Menurut Burhanudin (2010) adapun dimensi dan indikator kinerja guru yaitu:

a. Kompetensi Kepribadian

Merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap. Indikator kompetensi kepribadian yaitu: Dewasa, berwibawa, dan menjadikan teladan.

b. Kompetensi Sosial

Merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul dengan secara efektif. Indikator kompetensi sosial yaitu: Berkomunikasi dengan peserta didik dan berkomunikasi dengan orang tua/wali peserta didik.

c. Kompetensi Profesional

Merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum, mata pelajaran disekolah. Indikator kompetensi professional yaitu: Kemampuan mengausai materi.

Berdasarkan dimensi dan indikator menurut para ahli di atas, maka menurut peneliti dimensi dan indikator kinerja guru yaitu:

a. Kesempatan Berpartisipasi

Guru melakukan dengan cara memancing pertanyaan siswa yang enggan berpartisipasi. Indikator kesempatan berpartisipasi yaitu: mendorong siswa untuk berkomentar, dan mencegah monopoli pembicaraan.

b. Keterampilan Mengelola

Keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses pembelajaran. Indikator keterampilan mengelola yaitu: mengatur siswa bila melakukan tindakan menyimpang, dan pemeliharaan kondisi belajar yang optimal.

c. Kemampuan

Menguasai segala bahan materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik. Indikator kemampuan yaitu: penguasaan materi, dan metode pembelajaran.

2.2 Persepsi

2.2.1 Pengertian Persepsi

Definisi tentang persepsi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain oleh Jalaludin Rahmat (2003) mengemukakan pendapatnya bahwa persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi setiap individu dapat sangat berbeda walaupun yang diamati benar-benar sama, karena setiap individu dalam menghayati atau mengamati sesuatu obyek sesuai dengan berbagai faktor yang determinan yang berkaitan dengan individu tersebut. Ada empat faktor determinan yang berkaitan dengan persepsi seseorang individu yaitu, lingkungan fisik dan sosial, struktural jasmaniah, kebutuhan dan tujuan hidup, pengalaman masa lampau. Lebih lanjut menurut Desideranto (Jalaluddin Rahmat 2003) persepsi adalah penafsiran suatu obyek, peristiwa atau informasi yang dilandasi oleh pengalaman hidup seseorang yang melakukan penafsiran itu. Dengan demikian dapat dikatakan juga bahwa persepsi adalah hasil pikiran

seseorang dari situasi tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Proses terbentuknya persepsi sangat kompleks, dan ditentukan oleh dinamika yang terjadi dalam diri seseorang ketika ia mendengar, mencium, melihat, merasa, atau bagaimana dia memandang suatu obyek dalam melibatkan aspek psikologis dan panca inderanya. Menurut David Krech dan Ricard Crutfield (Jalaludin Rahmat, 2003:55) membagi faktor-faktor yang menentukan persepsi dibagi menjadi dua yaitu : faktor fungsional dan faktor struktural.

a. Faktor Fungsional

Faktor fungsional adalah faktor yang berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk apa yang kita sebut sebagai faktor-faktor personal. Faktor fungsional yang menentukan persepsi adalah obyek-obyek yang memenuhi tujuan individu yang melakukan persepsi.

b. Faktor Struktural

Faktor struktural adalah faktor-faktor yang berasal semata-mata dari sifat stimulus fisik terhadap efek-efek syaraf yang ditimbulkan pada sistem saraf individu. Faktor-faktor struktural yang menentukan persepsi bila kita ingin memahami suatu peristiwa kita tidak dapat meneliti faktor-faktor yang terpisah tetapi memandangnya dalam hubungan keseluruhan. Tertarik tidaknya individu untuk memperhatikan stimulus dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor internal (kebiasaan, minat, emosi dan keadaan biologis) dan faktor eksternal (intensitas, kebaruan, gerakan, dan pengulangan stimulus)

Dapat disimpulkan dari beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi diatas bahwa persepsi dipengaruhi oleh kondisi individu itu sendiri dalam menerima stimulus dari objek yang akan dipersepsikan, selain itu pengaruh dari keadaan objek yang sedang diamati juga

berpengaruh dalam faktor tersebut, disini guru sebagai individu yang harus benar-benar memahami kondisi dari stimulus yang akan dipersepsikan tersebut yaitu kepala sekolah dalam hal ini yang menjadi fokusnya adalah kepemimpinannya. Jika faktor-faktor tersebut dapat dipahami oleh guru maka akan proses persepsi akan berjalan sesuai dengan ketentuan dan didapatkan suatu hasil yang diinginkan oleh guru.

2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan dalam diri setiap individu yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai performa yang semakin mampu memberikan motivasi kepada bawahan agar mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Susanto, 2016)

Menurut Robbins (2010) Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang

menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Menurut Bass dan Ruth (2009) Gaya Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya. Sehingga, bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan.

Menurut Rafferty (2004) Mengemukakan Gaya Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan. Malau (2019) juga mengemukakan Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi pengikutnya dengan memperluas dan meningkatkan tujuan bawahan dan menyediakan mereka kepercayaan untuk berkinerja melampaui harapan.

Dapat disimpulkan bahwa konsep kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi bawahannya agar dapat berkerja sama untuk mencapai hasil yang luar biasa.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (1990) faktor-faktor Gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

a. Karisma

Karisma ditandai dengan kekuatan visi dan penghayatan akan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri.

b. Inspirasional

Inspirasional mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya.

Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

c. Perhatian Individual

Perhatian dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan.

d. Stimulus Intelektual

Stimulus intelektual yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2010) Pengukuran Gaya Kepemimpinan Transformasional, yaitu:

a. *Idealized Influence* (Kharismatik)

Idealized influence (kharismatik) disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa

bekerja dengan pemimpinnya, dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.

Idealized Influence (pengaruh Ideal) adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Inspirational Motivation adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual Stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Individualized Consideration adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. *Individualized consideration* dari Kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

Menurut Rahmadin (2010) Pengukuran Gaya kepemimpinan transformasional adalah:

1. Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya (*charisma*)
2. Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak

buahnya (*inspirational*),

3. Perilakunya dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual (*individualized consideration*)
4. Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya (*intelektual stimulation*).

Menurut Darodjat (2015) Pengukuran dari Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu:

1. *Attributed charisma*
2. *Idealized Influence*
3. *Inspirational Motivation*
4. *Intellectual Stimulation*
5. *Individual Concideration*

Menurut Bass dan Avolio (1990) Pengukuran Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki 4 (empat) dimensi yaitu:

1. *Idealized influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang yang dipimpinnya.
2. *Inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memperhatikan makna pekerjaan bagi staf.
3. *Intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi.
4. *Individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindak lanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf.

Yukl (2010) merumuskan empat pengukuran yang dimiliki oleh seorang pemimpin

transformatif yaitu:

- a. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
- b. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut
- c. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
- d. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Randa Krismon dkk., (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru (SMK Negeri 2 Kerinci), hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Penelitian yang dilakukan Sri Rahaju Supandi (2023) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan staf di sekolah menunjukkan arah positif dan linier.
3. Penelitian yang dilakukan Titik Kurniawati dkk., (2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan hasil $F_{Hitung} 2,88 > F_{Tabel} 0,10$ di mana $Y=50.807+0,391$, dengan pengaruh dari variabel penelitian sebesar 15% sedangkan 85% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus penelitian ini.
4. Penelitian yang dilakukan Kurnia Irawati dkk., (2023) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Ternate, hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Ternate.
5. Penelitian yang dilakukan Lutriningsih (2021) dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dimoderisasi gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasional, hasil menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja guru.

6. Penelitian yang dilakukan Andreas Nanda Kurnia (2023) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMP Xaverius Tanjung Karang di Lampung, hasil menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan.

2.5 Kerangka konseptual

Keberhasilan guru dalam mencapai tujuannya pembelajaran tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik itu kualifikasi, kompetensi maupun sertifikasi. Hal ini tertuang dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu memahami bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja yang dihasilkan oleh para guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, mempengaruhi dalam memimpin bawahannya.

Kepemimpinan Transformasional merupakan Pemimpin yang menginspirasi bawahannya mengenai pentingnya nilai kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan transformasional cenderung membangun kesadaran para bawahannya mengenai pentingnya nilai kerja sama dan tugas mereka. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan atau prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi.

Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki peran yang sangat besar terhadap perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Jika Gaya Kepemimpinan yang diterapkan baik maka akan menghasilkan Kinerja yang baik. Sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan buruk maka

Kinerja akan menurun

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai tentunya harus dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, salah satunya gaya kepemimpinan transformasional.

Kinerja guru Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Guru berkewajiban :

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu
2. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran
3. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik guru, nilai nilai agama dan etika serta
4. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

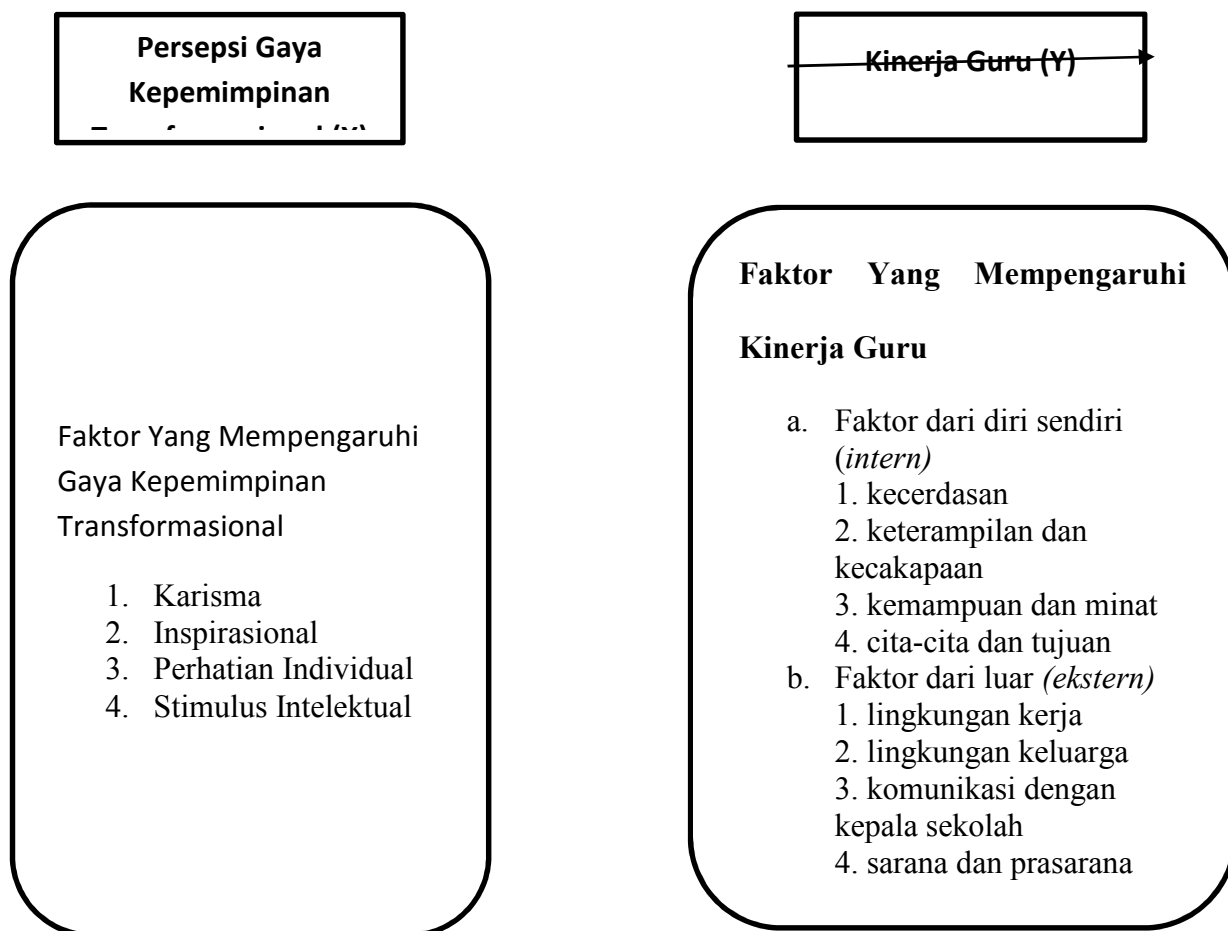
Tinggi Kinerja guru dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggung jawab terhadap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan, pengelolaan keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah terhadap masyarakat, dan iklim sekolah. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengakuan kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa, profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran,

atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Kinerja guru memikul tanggung jawab utama dalam transformasi orientasi peserta didik. Oleh karena itu hal-hal yang mempengaruhi Kinerja guru seperti gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah harus diperhatikan.

Berdasarkan tinjauan pustaka sebagaimana dipaparkan, maka dengan demikian terdapat 2 (dua) variabel dalam penelitian ini, terdiri dari 1 (satu) variabel independen (bebas) dan 1 (satu) variabel dependen (terkait/tergantung), seperti pada Gambar 2.1

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan teori di atas dan latar belakang serta rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis I

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SD Negeri di Patumbak Kabupaten Deli Serdang

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja guru SD Negeri di Patumbak Kabupaten Deli Serdang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja guru (Y).

2. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi

indikator empiris yang meliputi :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2010) Gaya Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah berdasarkan keterampilan yang dimilikinya dalam bekerja sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu guru agar mau mengembangkan dan meningkatkan dirinya.

Dimensi dan indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penelitian ini adalah:

- a. *Idealized Influence* (kharismatik) disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.
- b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional) adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.
- c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.
- d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual) adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran.

Kuesioner dirancang menggunakan skala pengukuran jenis skala Likert 4 poin, dimana poin 1 menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan hingga poin 4 menyatakan sangat setuju dengan pernyataan.

2. Kinerja Guru

Menurut Susanto (2012) Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja mengajar guru yang telah dikembangkan dan dimodifikasi dari berbagai pemikiran. Dimensi dan indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penelitian ini adalah:

- a. Keterampilan Menjelaskan yang dimana, penyajian informasi secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan yang lainnya. Pemberian penjelasan merupakan aspek yang sangat penting dari kegiatan guru berinteraksi dengan siswa didalam kelas. Indikator keterampilan menjelaskan yaitu: Membimbing siswa untuk memahami materi, dan melibatkan siswa untuk berfikir dengan memecahkan masalah.
- b. Memberi Penguatan yang dimana, bentuk respon bersifat verbal diungkapkan dengan kata-kata seperti bagus, pintar, ya, betul.

Bertujuan untuk memberikan informasi atau umpan balik bagi siswa atas perbuatannya sebagai suatu tindak dorongan atau koreksi. Indikator keterampilan memberi penguatan yaitu:

Memotivasi siswa, dan meningkatkan perhatian siswa terhadap pelajaran. Kuesioner dirancang menggunakan skala pengukuran jenis skala Likert yang dijangkar 4 poin, dimana poin 1 menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan hingga poin 4 menyatakan sangat setuju dengan pernyataan.

Semua item-item pertanyaan untuk ke Dua variabel penelitian diukur menggunakan skala likert 4 poin, dimana :

Poin 1 = Sangat Tidak Setuju

Poin 2 =Tidak Setuju

Poin 3 =Setuju

Poin 4 =Sangat Setuju

3.3 Subjek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang. Subjek penelitian yang diambil adalah dari guru di SD Negeri Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2017). Populasi bukan sekedar objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki, dan juga populasi tidak hanya terdiri dari benda hidup atau manusia saja.

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SD Negeri Patumbak Kecamatan Deli Serdang yang seluruh guru nya berjumlah 320 guru.

3.4.2 Sampel

Pada penelitian ini sampel yang digunakan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Untuk menentukan sebuah ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka akan digunakan tabel rumus Isaac dan Michael berikut ini:

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL ISAAC DAN
MICHAEL DARI POPULASI TERTENTU DENGAN TARAF
KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%**

Tabel 3.1 Ukuran Sampel

Dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan taraf signifikansi (α) 5% (tingkat kepercayaan 95%) sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 167 guru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologis untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditetapkan oleh peneliti. Menurut Azwar (2012) skala psikologis adalah instrumen dengan

pertanyaan yang dirancang untuk mengungkapkan atau mengidentifikasi konstruk psikologis tertentu.

Skala psikologis yang digunakan adalah skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala kinerja guru. Bentuk skala yang akan digunakan yaitu skala model Likert dengan menetapkan empat pilihan jawaban antara lain SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Skala psikologis tersebut dibuat berdasarkan dua pengelompokan pernyataan yaitu pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung)

3.5.1 Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pengukuran Gaya kepemimpinan transformasional menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan 4 indikator, Skala Likert dalam pengukuran Gaya kepemimpinan transformasional memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Pilihan Jawaban	Bentuk Pertanyaan	
	Favorbel	Unfavorabel
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

3.5.2 Skala Kinerja Guru

Pengukuran kinerja Guru menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan

indikator kinerja Guru. Menurut (Amstrong 2006) Perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Indikator untuk variabel Kinerja yakni menggunakan lima item pertanyaan berkaitan dengan aplikasi dari keterampilan-keterampilan dan konsep-konsep dari kinerja di tempat kerja yaitu;

1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5. Adaptabilitas. Skala Likert dalam pengukuran Kinerja guru memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Pilihan Jawaban	Bentuk Pertanyaan	
	Favorabel	Unfavorabel
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

3.6. Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Sugiyono (2019) validitas merupakan instrument yang digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dengan demikian yang dikatakan valid atau tidaknya sesungguhnya pada objek penelitian. Dalam melihat valid atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0.30 maka pernyataan valid.

3.6.2 Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2019). Untuk melihat reliabel atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika yaitu melihat koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan reliabel

3.7 Uji Coba Alat Ukur

Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan realibilitas dari skala yang disusun sebagai alat pengumpulan data penelitian. Dalam pelaksanaan uji coba skala untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasioanl dan Kinerja Guru dilaksanakan pada tanggal 15 Agustus 2023 pada guru Sekolah SD Negeri 101790, 104212, dan 106166 pada Kecamatan Pantumbak. Dari hasil uji coba yang dilakukan, peneliti medapatkan hasil sebagai berikut:

3.7.1 Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Dari hasil perhitungan program SPPS versi 20 for windows, penelitian mendapat relibilitasi 0, 825 dan menemukan 22 item yang gugur, berikut blue print setelah uji coba

Tabel 3.2 Blue Print Uji Coba Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Aspek	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Idealized influence</i> (kharismatik)	1,3,5	7,11	5
2.	<i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasional)	10	4,2,12,20	5
3.	<i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	14	8,9,18,21,22	6
4	<i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan Individual)	13,15	6,16,17,19	6
Total		7	15	22

3.7.2 Skala Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan melalui program *SPPS versi 20 for windows*. Peneliti mendapat hasil reliabilitas 0,905 dan 5 item yang gugur dari 36 item dengan indeks daya determinasi (*correlation*) berada pada basis 0,3 sehingga blue print setelah uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Blue Print Uji Coba Skala Kinerja Guru

No.	Aspek	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Keterampilan Menjelaskan	1.6.13.14.15.18.27.29	2,3,4,7,8,28	14
2.	Memberi Penguatan	5,12,16,19,20,21,22,25,26,30,31	9,10,11,17,23,24	17
Total		19	12	31

3.8 Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini, peneliti menyebarkan kusioner (skala psikologis) dengan media google form pada tanggal 01 September 2023 – 10 September 2023 kepada 167 guru SD Negeri di Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang. Prosedur dalam penelitian ini yaitu peneliti meminta responden untuk mengisi semua pernyataan yang tersedia di dalam google form sesuai dengan skor atau penilaian yang ada dan juga disesuaikan dengan dirinya. Peneliti juga menggunakan batas pengisian setiap akun email yaitu hanya sekali saja sehingga tidak terjadi pengisian ganda pada hasil google form. Proses

penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung terhadap responden yaitu guru SD Negeri di Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang dengan menggunakan teknik *Self-Administered Questionnaires*. Teknik *Self-Administered Questionnaires* merupakan metode pengumpulan data yang mencakup wilayah tertentu sehingga memudahkan peneliti dalam mengumpulkan semua data yang diperlukan dengan waktu yang relatif lebih singkat (Sekaran & Bougie, 2013).

3.9 Analisis Data

Data penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan statistic inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang di teliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, (Umar, 2011). Sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji hipotesis Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan model statistika yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen dan variabel dependen. Analisis regresi linear sederhana adalah analisis regresi linear dengan jumlah variabel pengaruhnya hanya satu.

Pada penelitian ini, digunakan analisis regresi linear sederhana karena variabel independen (X) yang diteliti menerangkan variabel dependen (Y) atau perubahan pada variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara tetap. Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), (Sugiono, 2013). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis data :

3.9.1 Uji Asumsi

1. Uji Normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai Kolmogorov-Smirnov Z (K-S Z), apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Windows 20*.
2. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data Dukungan Sosial memiliki hubungan yang linear dengan data Konflik Peran Ganda . Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *Test for linearity* dengan bantuan *SPSS for Windows 20* . Kedua variabel dikatakan berhubungan linear jika $p > 0,05$.

3.9.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesa dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier untuk menguji hubungan antara variabel X, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan variabel Y, yaitu variabel Kinerja Guru.

Kemudian untuk uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji-t. Uji-t (t-test) digunakan ketika informasi mengenai nilai variance (ragam) populasi tidak diketahui. Uji ini digunakan

untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh peneliti (Siregar, 2014). Uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja Guru (Y).

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji t parsial dalam analisis regresi akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

- Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.