

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepercayaan Guru SMAN Se-Kota Pekanbaru

Nurfaisal

Universitas Lancang Kuning Pekanbaru

Email: nurfaisalfaisal11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 200 orang guru yang dipilih berdasarkan teknik random sederhana (simple random sampling), dan 40 guru dijadikan sebagai uji coba. Penelitian ini terhadap guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Pekanbaru. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Instrumen ini dikalibrasi dengan item uji validitas dan koefisien reliabilitas. Uji validitas menggunakan Pearson Product Moment, sedangkan penghitungan reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan. Implikasi dari penelitian ini adalah upaya dalam meningkatkan kepercayaan dapat dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan transformasional.

Keywords: *Kepemimpinan transformasional, Kepercayaan, Guru*

PENDAHULUAN

Salah satu usaha mewujudkan tujuan pendidikan nasional adalah melalui pendidikan formal disekolah. Adanya lembaga pendidikan formal seperti sekolah, diharapkan akan mampu melahirkan manusia berilmu, beriman, bertaqwa, dan memiliki ketrampilan yang bermanfaat baik bagi kepentingannya sendiri maupun untuk kepentingan orang lain.

Peranan strategis sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional tidak perlu disangkal lagi. Akan tetapi yang perlu mendapat perhatian adalah bagaimana memfungsikan sekolah yang benar-benar dapat berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai impian dari tujuan pendidikan nasional tersebut. Dengan demikian tidak akan terdengar lagi kata-kata miring yang menuding sekolah tidak lebih dari sekedar tempat berkumpulnya siswa yang tidak

banyak memberikan perubahan pada perilaku dan kematangan berpikir mereka.

Banyak hal yang perlu diperhatikan jika menghendaki sekolah agar berfungsi sebagaimana mestinya. Di antaranya sumber daya manusia penyelenggara dan pengelola pendidikan, guru, kurikulum, metoda, sarana prasarana/fasilitas, lingkungan, siswa, orang tua dan lain sebagainya. Kesemuanya itu akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan hidup dan kelancaran pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah diharapkan dapat menyusun program kegiatan yang mengarah pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar serta dapat menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerjanya. Sebagai pendidik, kepala sekolah harus melakukan pembinaan dan bimbingan terhadap guru dalam melaksanakan tugas dan menciptakan rasa aman dalam bekerja.

Begitu juga dalam proses belajar mengajar di kelas, guru bertanggung jawab terhadap pengelolaan kelas agar proses belajar mengajar mencapai hasil yang memuaskan. Guru harus dapat berinteraksi dengan siswa secara kondusif dan dapat memberikan suasana yang menyenangkan. Kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi haruslah dimiliki oleh seorang guru. Guru yang mempunyai disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ia akan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerjanya dalam proses belajar mengajar. Perilaku guru yang demikian tentunya akan mempengaruhi hasil belajar siswa

Kenyataan dilapangan menunjukkan masih ditemuinya guru yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, seperti dalam memenuhi tuntutan administrasi proses belajar mengajar yaitu penyusunan program yang statis, artinya tidak ada pembaharuan dan perbaikan sesuai dengan pengalaman belajar, tidak melaksanakan analisis terhadap hasil siswa guna untuk melihat ketuntasan materi pelajaran, jarang mengadakan perbaikan dan pengayaan bagi siswa dalam memperluas cakrawala wawasannya.

Indikasi-indikasi yang dikemukakan diatas akan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap hasil belajar siswa. Kondisi yang demikian mungkin disebabkan oleh berbagai factor antara lain disebabkan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang kurang persuasif/kondusif dan juga kepercayaan guru yang belum sepenuhnya

kepada atasan. Kepemimpinan kepala sekolah yang tidak dapat menciptakan suasana dan iklim kerja yang harmonis, tidak adil dalam mengambil keputusan, serta kurang bijaksana dalam menyelesaikan konflik dan menghadapi setiap terjadi perubahan paradigma, akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Demikian juga dengan kepercayaan guru kepada atasan yang tidak tercipta sebagaimana yang diharapkan oleh guru, akan berdampak negatif terhadap pengembangan sikap dan hasil belajar siswa.

Untuk membuktikan kebenarannya, maka perlu diuji secara ilmiah, objektif dan sistematis. Karena itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap “Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan guru di SMA Negeri se-Kota Pekanbaru”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat diklasifikasikan pada jenis penelitian dengan metode survey dengan pendekatan kausal dan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Penelitian ini menganalisis pengaruh satu variabel bebas/eksogen terhadap satu variabel terikat/endogen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan variabel endogen adalah *kepercayaan*.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Instrumen atau alat pengumpulan data berupa angket yang berisi sejumlah pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden untuk mengetahui informasi tentang kepemimpinan

transformasional dan kepercayaan. Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang berlandaskan pada kajian teori. Selanjutnya dari indikator atau kisi-kisi tersebut dijabarkan menjadi beberapa butir pernyataan, sesuai dengan kandungan makna yang terkandung di dalam indikator tersebut.

Proses pengembangan instrumen dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala lima. Pernyataan-pernyataan yang terdapat pada butir instrumen sepenuhnya mengacu kepada indikator-indikator dari variabel-variabel penelitian yang akan digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut. Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya diuji cobakan terhadap kepala SMAN se-Kota Pekanbaru dan 40 orang guru pada SMAN se-Kota Pekanbaru. Hasil uji coba tersebut dilakukan uji validitas dan penghitungan reliabilitas.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan semua data dari semua variabel dalam bentuk; (a) penyajian data menggunakan distribusi frekuensi dan histogram, (b) ukuran sentral meliputi harga rata-rata (*mean*) median dan modus, dan (c) ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku (standar deviasi).

Sedangkan analisis statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis meliputi; (a) uji normalitas galat taksiran

regresi dengan menggunakan teknik *Lilliefors*, dan (b) uji homogenitas data dengan menggunakan Chi Square (χ^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian memenuhi semua persyaratan penelitian pada semua aspek, baik ketersediaan data penelitian, prosedur yang dilalui dalam menganalisis data penelitian (baik analisis data dekriptif, persyaratan analisis yang terdiri dari normalitas dan homogenitas, maupun analisis inferensial). Dari segi kesesuaian hipotesis penelitian dengan temuan penelitian pun terpenuhi. Artinya: Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *kepercayaan* dapat diterima. Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *kepercayaan*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,597. Hal ini menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan dengan nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel ($10,461 > 1,972$) pada *alpha* 0,05, dengan *dk* = 198. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan. Artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kepercayaan seseorang di organisasi.

Temuan atau hasil penelitian ini perlu didiskusikan dengan konsep kedua variabel, teori yang dikemukakan oleh para ahli dan

penelitian yang relevan. Secara konseptual dijelaskan Kepemimpinan transformasional sebagai suatu perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan cara menciptakan, mengkomunikasikan, dan menjadi model suatu visi untuk organisasi dan menginspirasi bawahan untuk bekerja keras mewujudkan visi tersebut. Perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal yang efektif, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri para pengikut, serta harapan pemimpin akan pengorbanan diri para pengikut dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

Sedangkan kepercayaan seseorang dalam suatu organisasi ditunjukkan oleh keyakinannya terhadap sesuatu dengan pikiran dan pengharapan positif yang diasumsikan bahwa orang yang dipercayai termasuk pimpinan atau atasan tidak akan oportunistik melalui perkataan, tindakan atau keputusannya. Hal ini menunjukkan bahwa bawahan mempunyai keyakinan, berpikir positif, berpengharapan positif, membuka jarak, memberikan peluang untuk bertindak, dan meningkatkan hubungan sosial dalam organisasi.

Berdasarkan hal di atas, gaya kepemimpinan yang ditampilkan atasan sedikit banyaknya mempengaruhi sikap bawahan terhadap atasan. Atasan yang dipersepsikan bawahan sebagai pribadi yang patut menjadi tauladan, memimpin dengan hati, mampu meningkatkan kesejahteraan bawahan, peduli terhadap bawahan, tidak

mementingkan tujuan individual, memperlakukan bawahan secara adil dan paham akan kebutuhan bawahan, serta mempunyai integritas maka kepercayaan dari bawahan terhadap atasan akan meningkat. Jika sebaliknya, tindakan atasan dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan bawahan.

Achua dan Lussier menyebutkan bahwa: *To be viewed as trustworthy, leaders need to be honest, support their followers, and keep confidences. If followers find out their leader has been dishonest or in some way manipulated them for personal gain, the leader will lose the followers' trust* (Christopher, 2010).

Untuk mendapatkan kepercayaan, atasan diperlukan jujur, memberikan dukungan kepada bawahan dan menjaga kepercayaan. Jika bawahan mendapatkan atasannya tidak demikian, tidak jujur atau dalam beberapa keadaan memanipulasi mereka untuk mendapat keuntungan, maka atasan akan kehilangan kepercayaan bawahan.

Stephen P. Robbins menyebutkan bahwa kepercayaan merupakan komponen pokok yang berkaitan dengan kepemimpinan. Ia menjelaskan bahwa *"trust is primary attribute associated with leadership; breaking it can have serious adverse effect on group's performance"* (Robbins (2011)). Kepercayaan adalah atribut pokok yang berkaitan dengan kepemimpinan. Mengabaikannya dapat merugikan secara serius yang mempengaruhi kinerja kelompok. Bahkan lebih lanjut dijelaskan Robbins, *Followers who trust a leader are willing to be vulnerable to the*

leader's action, confident their rights and interests will not be abused. Transformational leaders created support for their ideas in part by arguing that their direction well be in everyone's best interest (Robbins, 2011).

Bawahan yang mempercayai atasan atau pimpinan akan bersedia untuk menerima kerentanan terhadap tindakan atasan, mempercayai atasannya, dan tidak tertarik untuk melakukan penyimpangan. Pemimpin dengan gaya transformasional mendapat dukungan dari ide atasan yang diperdebatkan orang lain secara langsung, bawahan melihat atasannya sebagai pribadi yang menarik.

Bachmann dan Zaheer juga menyebutkan bahwa pemimpin dengan gaya transformasional selalu berupaya membangun kepercayaan. *In research on the organizational behavior literature, for instance, trust has been identified as an important (although arguably under-recognized) part of numerous leadership theories. Transformational and charismatic leaders build trust in their followers. Trust is a crucial element of the consideration dimension of effective leader behavior and leader-member exchange theory. Other studies show that promoting trust can be important for leader effectiveness (Reinhard Bachmann and Akbar Zaheer).*

Dalam penelitian pada literatur perilaku organisasi, misalnya, kepercayaan telah diidentifikasi sebagai faktor penting (meskipun bisa dibilang kurang diakui) bagian dari teori-teori kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dan karismatik membangun kepercayaan dari bawahannya. Kepercayaan adalah elemen penting dari dimensi

pertimbangan perilaku pemimpin yang efektif dan teori pertukaran pemimpin-anggota. Studi lain menunjukkan bahwa mempromosikan kepercayaan dapat menjadi penting untuk efektivitas pemimpin.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pada bab sebelumnya diperoleh hasil penelitian, terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan. kekuatan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan dapat diketahui melalui nilai koefisien jalur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan. Artinya peningkatan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah akan meningkatkan kepercayaan guru dalam melaksanakan tugas disekolah.

Hasil penelitian memenuhi semua persyaratan penelitian pada semua aspek, baik ketersediaan data penelitian, prosedur yang dilalui dalam menganalisis data penelitian (baik analisis data dekriptif, persyaratan analisis yang terdiri dari normalitas dan homogenitas, maupun analisis inferensial). Dari segi kesesuaian hipotesis penelitian dengan temuan penelitian pun terpenuhi. Artinya : Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *kepercayaan guru* dapat diterima.

Meskipun hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan. Namun peneliti menyadari betul bahwa pendekatan kuantitatif dalam

penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, antara lain: Pertama, variabel yang memberi kontribusi pada kepemimpinan transformasional hanya dibatasi pada satu variabel saja, yaitu: kepercayaan, Padahal sebenarnya masih ada variabel lainnya yang mungkin memberikan kontribusi sama kepada kepercayaan. Selain itu, variabel kepercayaan ini tentunya banyak berhubungan atau dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Kedua, responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dimungkinkan memiliki perasaan tertekan dan kurangnya keberanian untuk menjawab apa adanya, sehingga dalam menjawab angket yang diberikan cenderung terpengaruh oleh perasaan tersebut. Namun usaha untuk mengatasi hal itu telah peneliti lakukan dengan memberikan pengertian bahwa jawaban yang mereka berikan akan dirahasiakan, tidak mempengaruhi konduite pekerjaan, dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Le Pine, Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill companies, Inc.,.
- Daft, Richard L. *New Era of Management*. (2010). South-Western: Cengage Learning,
- Christopher F. Achua and Robert N. Lussier, (2010). *Effective Leadership*, (South-Western: Cengage Learning, , h. 35.
- Greenberg, Jerald, (2010). *Managing Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inc..
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.,.
- Newstrom, John W., (2022). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Reinhard Bachmann and Akbar Zaheer, (eds.). *Handbook of trust research* Op.cit., h. 15.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Schermerhorn, et al. (2011). *Organization Behavior*. New York: John Wiley & Son.
- Slocum, John W. Jr. and Don Hellriegel. (2011). *Organizational Behavior*. South-Western: Cengage Learning.