

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA  
ORGANISASI DENGAN PROFESIONALISME GURU  
(STUDI KASUS DI SMA NEGERI 47 JAKARTA)**

*Nina Rosida*

*Amos Neolaka*

*amos\_neolaka@yahoo.com & aneolaka@unj.ac.id*

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia, 2015  
Jakarta 13630, Indonesia

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta. Variabel independen adalah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen adalah profesionalisme guru. Populasi penelitian adalah guru-guru SMA Negeri 47 Jakarta sebanyak 68 orang guru, dan sampelnya sebanyak 40 orang. Metode penelitian adalah penelitian survei dengan pendekatan korelasional. Instrumen pengumpulan data adalah koesioner. Uji coba instrumen dilakukan pada 20 orang. Instrumen memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Analisis reliabilitas dengan Alpha Cronbach diperoleh,  $r_{x1} = 0,954$ ;  $r_{x2}$ , 0,906 dan  $r_y = 0,829$ ; yang berarti instrumen dapat dipertanggungjawabkan. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi dan regresi.*

*Hasil penelitian adalah; (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan profesionalisme guru, karena: koefisien  $r_{hitung}$  yang ada sebesar 0,763 pada taraf  $\alpha = 0,582$ , dan besarnya hubungan 58,2%. (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan profesionalisme guru, karena: koefisien korelasi  $r_{hitung}$  sebesar 0,497 pada taraf  $\alpha = 0,247$ , dan besarnya hubungan 24,7%. (3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan profesionalisme guru, karena: koefisien  $r_{hitung}$  sebesar 0,791 dan besarnya hubungan 62,5%.*

*Kesimpulan penelitian adalah untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta, perlu dilakukan penerapan kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan, dan pada saat yang sama pula perlu peningkatan pemahaman guru terhadap budaya organisasi sekolah. Manakala secara bersama-sama penerapan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dipahami maka profesionalisme guru akan meningkat.*

**Kata kunci** : *kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, profesionalisme*

**A. Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam dunia pendidikan. Perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional lembaga harus mampu tetap eksis dan berani

menghadapi tantangan zaman. Peran serta implikasi sumber daya sangat penting terutama dalam menghadapi perubahan dan upaya memenangkan persaingan. Oleh karena itu, sumber daya yang dimiliki oleh lembaga pendidikan haruslah kuat terutama

dalam konteks kekinian. Sumber daya yang dimaksud antara lain adalah modal, teknologi, sarana prasarana, metode, dan khususnya sumber daya manusianya yang profesional.

Pembangunan kualitas manusia dan pendidikan harus ditempatkan pada posisi manusia sebagai inter subjektivitas yang menekankan adanya kesamaan dasar tentang martabat manusia yang lebih fundamental. Dari pemahaman tersebut, posisi manusia dalam pengelolaan pendidikan adalah modal dasar terbesar yang harus dipelihara serta dikembangkan dengan baik. Di sisi lain, sebagai sebuah aset, sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor penunjang atau pembawa kesuksesan bagi sekolah. Walaupun di sekolah tersebut tersedia kelengkapan dengan dukungan teknologi mutakhir, namun unsur sumber daya manusialah yang memegang kendalinya.

Sekolah dituntut untuk melakukan perluasan atau ekspansi terhadap kualitas sumber daya manusianya. Sekolah sebagai lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab yang besar, baik tanggung jawab moral maupun tanggung jawab sosial dalam menghantarkan manusia terdidik bagi kemajuan masa depan bangsa yang sesungguhnya. Maka dari itu, perlu adanya perubahan sikap dan cara berpikir yang lebih maju dalam mengantisipasi segala tuntutan dan tantangan yang timbul serta dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan secara menyeluruh. Pelaksanaan tugas kependidikan di sekolah dibutuhkan sumber daya manusia sekolah yang berkualitas, mereka itu adalah kepala sekolah sebagai pemimpin, guru, karyawan administrasi dan tenaga pembantu lainnya.

Sedangkan di dalam operasionalisasi kependidikan di sekolah yang sangat memegang peranan untuk peningkatan kualitas adalah kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian terlepas dari semuanya, jelas bahwa satu persoalan kunci adalah esensi kepemimpinan kepala sekolah. Tema sentral ini selalu menjadi perdebatan

panjang dan tak pernah berujung yang berbarengan dengan dinamika sosial masyarakat, sehingga masalah kepemimpinan dianggap sesuatu yang serius. Karena itu pula tidak mengherankan bila kepala sekolah adalah penggerak kekuatan sosial di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini mengandung arti, bahwa pola kepemimpinan yang diharapkan untuk konteks saat ini adalah pola yang mampu memberikan respons positif terhadap perubahan yang terjadi. Di samping itu, seorang pemimpin harus mampu memberikan perhatian sekaligus bertindak cepat dalam mengatasi persoalan yang terjadi. Singkatnya pemimpin bukan saja karismatik, tetapi juga demokratis sekaligus mampu melakukan transformasi terhadap setiap perubahan yang terjadi, baik internal maupun eksternal. Beberapa gejala yang muncul misalnya, banyak pemimpin yang cenderung mengabaikan sikap-sikap keteladanan, dan cenderung mengedepankan *vested interested* dalam melaksanakan tugasnya. Inilah kritik yang sering muncul di hadapan publik tatkala pemimpin sudah dianggap tidak mampu menjalankan kepemimpinannya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Oleh karena itu pemimpin yang diharapkan adalah seperti yang dikatakan oleh pakar pendidikan, Kotter (1988 : 5) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan proses untuk menggerakkan orang-orang dengan petunjuk-petunjuk dan tanpa paksaan. Ilmu kepemimpinan memberikan kontribusi bagaimana ilmu itu dipelajari lewat perencanaan, penyelidikan, analisis, pengembangan secara sistematis untuk menghasilkan sifat-sifat unggul, berdaya saing dalam menyelesaikan tugasnya. Karena itu, kepemimpinan dikatakan sebagai, (1) Sifat yang spesifik, khas dan diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam kelompok yang melakukan aktivitas serta punya tujuan maka pemimpin kelompok semacam ini mempunyai karakteristik yang

mempunyai fungsi pokoknya. (2) Pemimpin juga mempunyai sifat-sifat superior dalam kemampuan sehingga terkesan berwibawa dan memiliki kompetensi teknis [1]. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka pemimpin akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya.

Di sisi lain budaya organisasi adalah konsep yang mampu menopang keberhasilan manajemen. Bagaimanapun juga, setiap lembaga memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu organisasi. Demikian juga dengan persoalan sekolah sebagai satu lembaga formal seperti lembaga pendidikan pada umumnya. Salah satu esensi penting dalam penataan organisasi pada satu institusi pendidikan adalah budaya yang ada di dalamnya. Ini menjadi penting, karena biasanya budaya mempersoalkan hubungan antar manusia. Pola hubungan tersebut antara lain menyangkut interaksi antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Inilah proses interaksi yang terjadi, di samping juga hubungan yang didasarkan pada aspek kebiasaan, tata nilai, norma, maupun tingkah laku, yang satu sama lain saling berbeda namun memiliki ikatan yang sama dengan tujuan yang sama.

Pemimpin atau kepala sekolah yang bijak berorientasi pada pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan atau guru. Pemimpin yang mempunyai orientasi ini lebih tampak seperti pelatih

yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan kemampuan anak buahnya. Pemimpin seperti ini akan menspesifikasikan hal apa saja yang harus dilakukan untuk melakukan tugas-tugas secara efektif kepada pendidik dan tenaga kependidikan, memonitor kemajuan, dan memberi pendidik dan tenaga kependidikan umpan balik yang sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut mampu meningkatkan komitmen yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya sebagai umpan balik yang diberikan oleh pemimpinnya.

Kesuksesan dan kegagalan dari suatu kelompok atau organisasi lebih sering dibebankan kepada seorang pemimpin, daripada kepada situasi dan kekuatan organisasi yang berada diluar kontrol pemimpin. Teori kepemimpinan secara menyeluruh menjelaskan kepemimpinan dari beberapa pendekatan, yaitu pendekatan kuasa-pengaruh, pendekatan ciri sifat, pendekatan perilaku, pendekatan situasional, kepemimpinan karismatik, serta kepemimpinan transaksional dan transformasional. Beberapa organisasi memandang pendidik dan tenaga kependidikan dengan keterampilan mumpuni sebagai sumber utama keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Dalam organisasi ini, pelatihan menjadi alat yang penting untuk menciptakan kesiapan dan fleksibilitas, untuk perubahan lintas semua organisasional, dan ada kaitan kuat antara semua sisi sistem pelatihan dan proses kepemimpinan strategis dan perencanaan bisnis. Kesiapan dan fleksibilitas dicapai melalui pengawasan, manajemen dan pelatihan eksekutif, karena individu ini menetapkan batas untuk modifikasi dan peningkatan berkelanjutan praktik organisasi yang eksis.

Dengan demikian diyakini bahwa budaya organisasi menjadi penting dalam memberikan pedoman berperilaku, dan ini didukung oleh Davis (1984), di dalam

Sobirin, Ahmad (2002 :7), yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai organisasional yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul sebagai akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup baik, dan perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan kemajuan organisasi [2].

Meskipun kepemimpinan kepala sekolah memiliki kompetensi yang baik dan budaya organisasi tertata dengan baik, namun manakala interaksi dengan guru kurang diperhatikan maka jangan diharapkan akan menghasilkan keluaran pendidikan yang berkualitas. Di sini ingin dikatakan bahwa peningkatan kualitas pendidikan di suatu lembaga sekolah sangat ditentukan oleh profesionalisme seorang guru. Profesionalisme seorang guru sangat memengaruhi komitmen organisasi dan kinerja di suatu sekolah, di mana profesionalisme merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Oleh karena itu, lembaga atau sekolah perlu mengelola karier dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan tetap terjaga dan mampu mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat pada penurunan kinerja lembaga. Pengelolaan dan pengembangan

karier akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan atau lembaga pendidikan mencapai tujuannya. Bukankah bila setiap orang mempunyai kesempatan yang tinggi untuk meningkatkan kariernya tentu akan merangsang motivasinya agar bekerja lebih baik.

Sekolah yang mempunyai model sistematis dalam pengembangan karier guru akan mempunyai kinerja yang baik. Pernyataan ini berupa hasil penelitian yang didukung oleh Appelbaum et al. (2001) seperti dikutip oleh Suhaeni, Eny (2011 : 65) yang menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai manajemen karier yang baik akan meningkatkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan dan perilaku dalam melakukan pengembangan, di mana hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya[3]. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier yang baik yang diraih seseorang, maka kinerjanya akan meningkat atau dengan kata lain pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang, atau jika dikaitkan dengan persoalan pendidikan, sesungguhnya pengembangan karier memiliki nilai positif serta signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Banyak sekolah yang tidak berdaya dalam menghasilkan kualitas peserta didik sesuai dengan yang diharapkan. Lembaga pendidikan dianggap “gagal” dalam mendesain sekaligus menghasilkan guru atau peserta didik profesional di tengah persaingan yang semakin ketat dan terbuka. Budaya nepotisme menjadi lokomotif pendidikan. Penataan sistem *spoil* pendidikan belum mampu dibongkar oleh pelaku pendidikan dan lembaga pendidikan. Sistem *spoil* dimaksud adalah sebuah sistem yang didasarkan pada sebuah adaptasi pendekatan personal seseorang, yang

cenderung mengedepankan nepotisme dan rawan terhadap berlakunya praktik kolusi maupun korupsi, karena tidak didasarkan pada kompetensi maupun kualitas seseorang. Sistem ini masih menjadi primadona dalam seluruh aspek penataan organisasi, baik formal maupun nonformal termasuk didalamnya organisasi pendidikan. Salah satu “kegagalan” pendidikan tidak bisa dilepaskan dari praktik sistem ini, yang sampai saat ini masih terus berlangsung, seakan menjadi legitimasi yang sah dan sulit untuk dihapuskan. Mereka alergi terhadap penetapan sistem *merit* untuk menghasilkan produk pendidikan yang mampu bersaing di tengah tingkat kompetisi yang sangat ketat (*competitive advantages*).

Sistem *merit* di sini dipahami sebagai sebuah sistem yang lebih mengedepankan aspek profesionalitas dan kompetensi seseorang ataupun organisasi. Profesionalitas didasarkan pada penguatan unsur pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang dalam bekerja. Sedangkan aspek kompetensi lebih didasarkan pada unsur kompetensi akademik, kompetensi individu, kompetensi sosial, kompetensi profesional, serta kompetensi kewirausahaan seseorang dalam bekerja. Dari pemahaman sederhana tersebut dicoba memahami sekaligus menganalisis persoalan perberdayaan kepala sekolah dengan penataan organisasi kaitannya dengan profesionalisme Guru

## B. Pembahasan

### 1. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas pada pendahuluan maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut ini:

- a. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan profesionalisme guru?

- b. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan profesionalisme guru?
- c. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan profesionalisme guru?

### 2. Tujuan penelitian

Secara operasional tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

- a. Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta.
- b. Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta.
- c. Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta.

### 3. Manfaat penelitian

Secara teoretis hasil penelitian bermanfaat bagi para kepala sekolah dan para guru bahkan peminat pendidikan untuk menambah pengetahuan mengenai adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan profesionalisme guru. Sebagai wahana memperkaya wawasan intelektualitas dalam bidang administrasi khususnya administrasi pendidikan dan pengelolaan sumber daya manusia, juga dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan.

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat bagi institusi perguruan tinggi sebagai bahan kajian yang konstruktif tentang pemahaman hubungan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan profesionalisme guru

sekaligus sebagai referensi dalam bidang administrasi/manajemen pendidikan. Bagi sekolah sebagai bahan pertimbangan serta kritik konstruktif untuk pengembangan sekolah di masa yang akan datang ke arah yang lebih baik. Sedangkan bagi peneliti untuk dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya pada kajian yang sama yang berkaitan dengan administrasi/manajemen pendidikan.

#### 4. Kajian pustaka

##### a. Profesionalisme Guru

Profesionalisme ialah sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya yang dilakukan oleh seorang profesional. Profesionalisme berasal dari kata *profession* yang bermakna berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya (KBBI : 1994). Jadi, profesionalisme adalah tingkah laku, kepakaran atau kualitas dari seseorang yang profesional. Profesionalisme adalah suatu paham yang mencitakan dilakukannya kegiatan kerja tertentu dalam masyarakat, berbekalkan keahlian yang tinggi dan berdasarkan rasa keterpanggilan serta ikrar untuk menerima panggilan tersebut dengan semangat pengabdian selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang tengah dirundung kesulitan di tengah gelapnya kehidupan. Untuk itu profesionalisme adalah tingkah laku, kepakaran atau kualitas dari seseorang yang professional.yang bermakna memiliki karya profesi.

Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 20 ayat (b) menjelaskan, bahwa: salah satu tugas guru adalah meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Artinya, kinerja seorang guru membuktikan secara absah bahwa kinerja yang diciptakan guru menunjuk pada

keberhasilan dalam mencapai target maupun prestasi. Sehingga pengembangan profesionalisme akan memberikan nilai tambah pada peningkatan kemampuan dan adaptasi yang berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran[4]. Pengembangan profesionalisme pendidik memerlukan peningkatan kompetensi sebagai prasyarat khusus dalam menghadapi situasi dan kondisi maupun pembelajaran di sekolah, di samping juga inovasi. Inovasi yang dilaksanakan secara berkelanjutan akan memberi dampak pada tingkat kemampuan menghadapi dan menyelesaikan setiap persoalan yang terjadi. Ada hubungan simbiosis antara inovasi dengan improvisasi dalam kepribadian guru yang secara terus-menerus digali melalui kreativitas dan adaptasi dengan lingkungannya.

Maknanya adalah profesionalisme guru merupakan fungsi lembaga pendidikan untuk peningkatan kualitas belajar peserta didik. Proses dan kebijakan lembaga pendidikan tidak akan berhasil apabila seluruh elemen yang ada di dalamnya tidak memiliki prestasi yang tinggi dan kualitas tenaga pendidik yang tinggi pula. Sebaliknya, dengan pengembangan profesionalisme guru yang tinggi dan kualitas yang baik, maka setiap program dan pengembangan lembaga pendidikan akan berhasil. Berarti juga karya profesi memerlukan kemampuan dasar, yakni; membaca dan belajar sepanjang hayat, etos dan etika kerja, dan keterampilan nalar dan keterampilan tangan. Guru sebagai tenaga kependidikan wajib dan mutlak memiliki karya profesi tersebut, sehingga dengan memiliki keterampilan dasar itu, maka seorang guru akan menjadi profesional. Seorang guru akan profesional, jika memiliki sifat pribadi manusia Indonesia Sadar akan hal ini, bahwa pengelolaan pendidikan yang diarahkan pada kegiatan fisik saja, ternyata tidak memberikan manfaat bagi kemajuan lembaga pendidikan. Persoalan pendidikan harus diarahkan pada penguatan sumber daya manusia khususnya

pada aspek kualitas maupun profesionalitasnya dengan dukungan kepemimpinan yang kuat serta budaya organisasi yang kuat pula. Begitu pun jika dikaitkan dengan kondisi saat ini, dukungan teknologi dan dukungan informasi semakin menunjang eksistensi profesionalisme guru.

Kusnandar (2007 : 46) mengemukakan bahwa Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang [5] Sementara itu Danim (2002 : 23) mendefinisikan, bahwa profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu [6]. Makna sederhana profesionalisme adalah sikap dari seorang profesional, dan profesional berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok yang disebut profesi, artinya pekerjaan tersebut bukan pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Jika profesi diartikan sebagai pekerjaan dan isme sebagai pandangan hidup, maka profesionalisme dapat diartikan sebagai pandangan untuk selalu berpikir, berpendirian, bersikap dan bekerja sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Jadi, pada dasarnya profesionalisme berkenaan dengan sikap peduli baik terhadap klien ataupun terhadap profesinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan profesionalisme guru adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu. Profesionalisme adalah pandangan dan sikap untuk selalu berpikir, berpendirian, bersikap dan bekerja sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur,

loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Profesionalisme guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional dengan indikatornya adalah penggunaan logika, daya nalar, kemampuan antar pribadi, kemampuan teknis, dan inovatif.

## **b. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal yang terjadi di mana satu orang dapat memberikan instruksi dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu maka upaya menyelenggarakan efektivitas kerja aparatur pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa sesuai dengan cita-cita *good governance*, maka peran pimpinan dalam sebuah organisasi pemerintahan sangat menentukan. Gibson, James L. et.al. (1982) dalam Ramlan (2005 : 19) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit daripada manajemen. Manajer dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dalam melaksanakan fungsi manajemen. Pemimpin kadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajer yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif. Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Maka dari itu diperlukan suatu usaha penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan [7].

Selanjutnya, Kotter (1988) mengemukakan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan proses untuk menggerakkan orang-orang dengan petunjuk-petunjuk dan tanpa paksaan. Ilmu kepemimpinan memberikan kontribusi bagaimana ilmu itu dipelajari lewat perencanaan, penyelidikan, analisis,

pengembangan secara. Oleh karena itu, maka seorang pemimpin harus mampu melaksanakan tugas di samping harus memperhatikan bawahannya dalam proses penyelesaian pekerjaan dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Sehingga dampak kepemimpinannya dapat dirasakan oleh semua orang. Pemimpin yang otoriter tentunya akan berdampak pada mekanisme kerja yang dihasilkan. Karena jenis dan gaya kepemimpinan semacam ini lebih bersifat tertutup dan sentralistik. Gaya kepemimpinan semacam ini akan berbahaya bagi proses birokrasi secara umum. Tetapi dalam proses pengambilan keputusan yang strategis, maka gaya kepemimpinan otoriter akan sangat relevan karena akan menyangkut kebijakan yang akan dijalankan serta diprogramkan. Sebaliknya gaya kepemimpinan demokratis, lebih disukai pegawai karena di dalamnya mengandung nuansa partisipasi aktif dari anggota dan pegawai dan adanya keterbukaan di antara mereka.

Pola yang dijalankan biasanya lebih bersifat terbuka di mana pekerjaan yang dilaksanakan terdistribusi sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Kolektivitas yang dibangun juga bukan merupakan kolektivitas semu, karena melibatkan semua pegawai dan pegawai pun merasa dihargai sebagai manusia yang memiliki potensi untuk berkembang dan berkreasi. Kelemahan dari gaya kepemimpinan semacam ini barangkali terletak pada kolektivitas kelompok, padahal tidak semua keputusan dan kebijakan yang diambil tidak harus bersifat kolektif. Mengubah citra sehingga mampu menciptakan aparatur yang bersih dan berwibawa tidaklah mudah. Kepemimpinan yang terbaik selalu mencerminkan kemampuan untuk menyakinkan serta menjamin efektivitas dan produktivitas serta etos kerja di bawah payung pengabdian.

Mengenai perihal gaya kepemimpinan, dapat dijelaskan melalui beberapa teori yang

dapat dijadikan landasan berpikir. Elizabeth O' Leary (2001:17) yang dikutip Supardi, Endang (2010) [8], membagi kepemimpinan menjadi: (1)Gaya kepemimpinan kediktatoran yang cenderung mempertahankan untuk diri mereka sendiri, kekuasaan dalam pembuatan keputusan dan pengetahuan yang paling penting. Ciri-ciri kepemimpinan kediktatoran adalah: (a)Tidak diperkenankan bertanya. Diktator menetapkan hukum di dalam kelompoknya dan mengharapkan setiap orang melakukan tanpa mempertanyakan kewenangannya. (b)Pengetahuan adalah kekuatan. Diktator dengan tepat mempercayai pengetahuan adalah salah satu kunci kekuasaan, oleh karena itu maka diktator sering menyimpan pengetahuan yang sangat penting dari satu unit atau organisasi dan menyebarkan bagian-bagian informasi hanya pada basis yang perlu diketahui. (c)Tidak boleh ada kesalahan. Diktator selalu mengharapkan kualitas kerja yang tinggi. Kesalahan tidak akan ditoleransi. Kesalahan biasanya akan berakhir pada penghentian atau sesuatu bentuk hukuman lain dengan pribadi pelaku. Kelemahan gaya kepemimpinan diktator adalah menyulitkan para anggota dan tidak bisa menciptakan lingkungan yang kreatif dan pasti, terkadang dipandang sebagai pemimpin yang *oppressive* dan tidak adil.

(2)Gaya kepemimpinan demokrasi relatif. Pemimpin berusaha mendapatkan informasi dan berpartisipasi dalam tujuan tim sebagai satu kesatuan. Ciri-ciri kepemimpinan demokrasi relatif adalah: (a)Partisipasi, pemimpin melibatkan diri dan bahwa setiap anggota sama-sama menyadari apa yang sedang terjadi di seluruh unit. (b)Mendorong perdebatan, pemimpin mengakui nilai perdebatan dan kompetensi dan mendorong anggota untuk berperan serta dalam menyusun arah baru untuk unit mereka. (c)Kekuasaan memveto, kekuasaan mutlak sang pemimpin yang membuat kepemimpinan ini menjadi "relatif", karena pada akhirnya pemimpin yang mengambil keputusan penting.Kelebihan dari gaya

kepemimpinan ini adalah terletak pada tanggung jawab sepenuhnya di pundak pemimpin dan partisipasi dimaknai sebagai tindakan yang mengizinkan para anggota untuk mengambil bagian dalam pembuatan keputusan.

(3)Gaya kepemimpinan kemitraan. Gaya kepemimpinan yang lebih mengedepankan aspek bahwa pemimpin menjadi tidak lebih dari salah satu kelompok. Ciri-ciri kepemimpinan kemitraan adalah: (a)Kesejajaran, pemimpin tidak lebih dari anggota yang lain dan seorang yang mempunyai pengalaman lebih. (b)Visi kelompok, semua anggota kelompok berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dan dalam menetapkan arah untuk unit. (c)Berbagi tanggung jawab, semua anggota kelompok berbagi atas hasil-hasil dan dampak dan tindakan kelompok.

(4)Gaya kepemimpinan transformasional. Berusaha membawa anggota dan tim bekerja melampaui *status quo*. Hal ini dimaksudkan untuk mendatangkan perubahan di dalam diri para anggota dan dalam organisasi secara keseluruhan, dan seringkali membantu organisasi yang bermasalah untuk mengembalikan kompensasi mereka. Ciri-ciri kepemimpinan transformasional adalah: (a)Karisma, seorang pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dan dapat mengomunikasikannya dengan anggota. (b)Keyakinan, dapat membangkitkan kepercayaan di antara anggota. (c)Rasa hormat dan pengabdian. (d)Pujian terbuka, untuk menyatakan berapa besar kontribusi anggota dengan sebuah kesuksesan. (e)Inspirasi, mampu memberikan dorongan kepada anggotanya (W. A. Gerungan, 1988 : 127) [9]

Kepemimpinan transformasional memiliki tiga unsur yaitu karisma, konsideran individual, dan stimulasi intelektual pada diri kepala sekolah yang dianggap mampu menjawab tantangan pelaksanaan manajemen instruksional sekolah. Karisma merupakan komponen paling penting dalam konsep ke-

pemimpinan transformasional secara luas. Dengan karisma yang kuat, akan semakin mudah bagi seorang pemimpin untuk menamakan pengaruh terhadap anak buah. Sebaliknya semakin lemah karisma seseorang, akan semakin sulit dalam upaya memberikan pengaruh kepada anak buah. Padahal, dalam konteks kepemimpinan, menjadi penting sekali bagi seseorang untuk menamakan pengaruhnya terhadap orang lain. Secara umum kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada elemen ini, senang memotivasi staf untuk berani mengemukakan gagasan dan pendapat serta sikap optimis, menampakkan apresiasi terhadap hasil kerja yang bagus, mengenali kerja staf secara perseorangan, dan mencari sumber-sumber ide baru untuk staf, kepala sekolah mengetahui bawahan secara perseorangan dan meniadakan bentuk sanksi atas kesalahan mereka dalam rangka meningkatkan profesionalisasi serta menghargai pentingnya kunjungan kepala sekolah ke sekolah lain untuk mencari ide baru. Gaya kepemimpinan transformasional diyakini oleh banyak pihak sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi para bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan. Dengan demikian dalam upaya memotivasi pegawai bagi pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, terdapat tiga cara sebagai berikut: (a)Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha. (b)Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok. (c)Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri. Pemahaman akan pentingnya hasil usaha harus diterapkan kepada para pegawai. Dengan kata lain, orientasi proses mendapat prioritas dibandingkan dengan sekedar hasil. Kepala sekolah harus dapat memengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk men-

gubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang di dalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Kepemimpinan transformasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara pandang terhadap kemampuan memimpin kepala sekolah dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi dan menginspirasi guru, menerapkan pola kerja dan nilai-nilai moral, menghargai dan memperhatikan kebutuhan bawahan sehingga guru akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

### c. Budaya organisasi

Budaya merupakan hasil proses interaksi yang saling memengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh setiap individu sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, organisasi harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota organisasi, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya. Dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS, Depdiknas : 2001) mengemukakan, bahwa salah satu karakteristik MPMBS adalah adanya lingkungan yang aman dan tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*). Sebagai *living organism*, seharusnya organisasi dapat diukur dalam bentuk pendirian, sikap, perilaku dari organisasi itu sendiri. Garna, (2000 : 118-119) menyatakan Organisasi selalu memiliki budaya yang menetapkan peraturan dan sekaligus menjadi acuan, baik dalam membina hubungan internal maupun eksternal organisasi. Dijelaskan bahwa budaya mengandung pola eksplisit dan implisit dari dan untuk perilaku yang dibutuhkan serta diwujudkan dalam bentuk simbol yang menunjukkan hasil kelompok

penentu dalam mencapai tujuan organisasi [10].

Mangkunegara (2008: 113) mendefinisikan pengertian organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal [11]. Maknanya adalah budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

Davis (1984) dalam Sobirin, Ahmad (2002 : 7), budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai organisasional yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasional sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul sebagai akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup baik. Sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut [12]

Sedangkan efektivitas dibutuhkan dan ditentukan oleh bagaimana budaya itu menyebar dalam praktik manajemen kinerja. Artinya, budaya organisasi dipahami sebagai sistem nilai, kepercayaan, dan norma adalah produk dari interaksi serta faktor lingkungan. Budaya yang berkembang dalam organisasi dapat dilihat pada dua spektrum yakni fungsional (sifat patologi, rasional, penguasaan). Dan spektrum struktural sebagai suatu hierarki yang saling berhubungan dalam satu

orientasi kepemimpinan Riggs, (1996 : 64) [13]. Sedangkan Santoso (1997 : 140), mengelompokkannya ke dalam tiga bagian dalam perspektif birokrasi, yakni birokrasi organisasi yang baik dan rasional, birokrasi sebagai satu penyakit, dan birokrasi sebagai suatu yang netral [14]. Di sini jelas, bahwa budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku, norma, dan nilai yang ada dalam bentuk struktur, fungsional maupun manusianya sebagai sebuah sistem organisasi maupun lingkungan. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Selanjutnya Siagian, Sondang (2000) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi [15]. Dengan demikian budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang

dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri, dalam cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Budaya organisasi adalah pola dasar yang merupakan sistem nilai organisasi yang memengaruhi cara kerja dan perilaku setiap anggota organisasi. Dalam lingkungan sekolah pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, persepsi, pikiran-pikiran atau ide-ide, serta perilaku yang dibentuk dalam perjalanan panjang diyakini oleh warga sekolah. Semua berfungsi sebagai suatu pedoman dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi baik oleh guru, siswa maupun warga sekolah lainnya. Budaya ini dipengaruhi oleh visi dan misi serta tujuan sehingga budaya sekolah bersifat unik, dalam artian meskipun sekolah itu sejenis, namun budayanya pasti akan berbeda. Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi yang mencakup: profesionalisme, nilai-nilai dalam organisasi, keyakinan dan kebiasaan, etika organisasi, individu, dalam lingkungannya.

## **5. Metodologi**

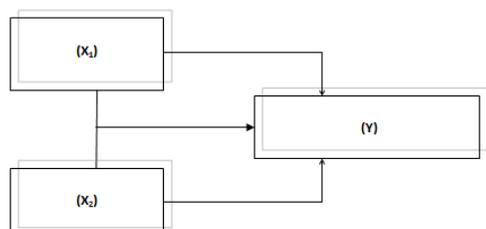
### **a. Metode penelitian**

Metode penelitian termasuk penelitian kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah penelitian survei dengan pendekatan korelasional. Bermaksud menguji hipotesis statistik hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi

dengan profesionalisme guru. Teknik pengujian menggunakan uji korelasi dan regresi.

**b. Rancangan penelitian**

Penelitian diarahkan untuk memperoleh rancangan penelitian (model teoretik) yang pada prinsipnya mempergunakan rancangan korelasional sebagai berikut:



**Gambar 1:** Konstelasi Permasalahan

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan Transformatif

X<sub>2</sub> : Budaya Organisasi

Y : Profesionalisme Guru

**c. Teknik pengambilan sampel**

**1) Populasi**

Populasi adalah keseluruhan obyek yang diteliti, sering diartikan sebagai kumpulan obyek penelitian dari mana data akan dijangkau atau dikumpulkan, Neolaka (2014:41) [16]. Dalam penelitian ini populasinya adalah guru SMA Negeri 47 Jakarta yang didasarkan pada jenis kelamin yang berjumlah 68 orang guru. Rincian keseluruhan populasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Populasi Guru SMA Negeri 47**  
**Jakarta Selatan**

No	Guru	Jumlah	Jumlah (%)
1.	Laki-laki	32	47,05%
2.	Perempuan	36	52,94%
Jumlah		68	100

Sumber : Tata Usaha SMA Negeri 47 Jakarta Selatan

**2) Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi, benar-benar mewakili populasi, harus representatif artinya segala karakteristik populasi tercermin pada sampel, Neolaka (2014:42). Pengambilan sampel dilakukan secara acak. Jumlah sampel menurut para pakar karena kurang dari seratus orang bisa digunakan seluruhnya, namun dalam penelitiannya telah diambil 40 orang (tidak dapat digunakan rumus Slovin dengan signifikansi 1% dan 5 %).

**d. Instrumen penelitian**

Instrumen pengumpul datanya adalah koersioner. Berdasarkan definisi konseptual dan operasional disusun kisi-kisi instrumen untuk masing-masing variabel penelitian dengan jumlah 40 butir instrumen. Ujicoba atau kalibrasi instrumen digunakan 20 orang guru. Setelah ujicoba instrumen diperoleh hasil seperti berikut ini untuk setiap variabel penelitian.

Perhitungan reliabilitas instrumen diperoleh harga sebagai berikut.

**Tabel 2**  
**Hasil ujicoba/kalibrasi instrumen**

Variabel	Jumlah butir Instrumen	r hitung	Rentang	Tingkat reliabilitas
Kepemimpinan Transformatif (x <sub>1</sub> )	38	0,954	0,80 – 1,00	Sangat kuat
Budaya organisasi (x <sub>2</sub> )	32	0,906	0,80 – 1,00	Sangat kuat
Profesionalisme Guru (Y)	28	0,853	0,80 – 1,00	Sangat kuat

**e. Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji statistik korelasi dan regresi. Analisis korelasi dan regresi ini adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel terikat dengan dua variabel bebas. Sebelum menggunakan uji korelasi dan regresi dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas, linearitas, dan homogenitas. Selanjutnya untuk

mengetahui penafsiran terhadap koefisien korelasi berpedoman pada tabel berikut:

Tabel 3

Penafsiran Koefisien Korelasi

No	Interval koefisien	Tingkat hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

**f. Hipotesis Statistik**

a. Hipotesis 1

$$H_0 : \rho_{x1y} = 0$$

$$H_1 : \rho_{x1y} \neq 0$$

b. Hipotesis 2

$$H_0 : \rho_{x2y} = 0$$

$$H_1 : \rho_{x2y} \neq 0$$

c. Hipotesis 3

$$H_0 : \rho_{x12y} = 0$$

$$H_1 : \rho_{x12y} \neq 0$$

Kriteria penerimaan hipotesis:

Menolak  $H_0$  jika:

a. Probabilitas (signifikans)  $< 0,05$

b. F hitung  $> F$  tabel ( $\alpha = 0,05$ )

Menerima jika:

a. Probabilitas (signifikans)  $> 0,05$

b. F hitung  $< F$  tabel ( $\alpha = 0,05$ )

**g. Hasil penelitian dan pembahasan**

1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta. Pada tabel 4 dibawah ini maka dapat ditunjukkan bahwa hasil penelitian mengandung kebenaran.

Tabel 4

Koefisien Korelasi antara Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dengan Variabel Profesionalisme Guru ( $Y$ )

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.499	14.392		1.980	.055
	Kepemimpinan Transformasional	.747	.103	.763	7.270	.000

Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Berdasarkan tabel 4 diperoleh  $t$  hitung sebesar 7.27 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. Diketahui  $t$  tabel pada uji dua arah dengan taraf signifikan 0.05, jumlah responden 40 orang dan derajat kebebasan (dk)  $n - 2 = 38$  adalah 2,024. Hal ini berarti  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $7.27 > 2,024$  dan nilai probabilitas ( $0.000$ )  $<$  dari taraf signifikan 005, maka terbukti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta.

Dari hasil penelitian di atas terlihat kuatnya hubungan kepemimpinan transformasional dengan profesionalisme guru, dihitung dengan teknik korelasi *Product Moment* sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan profesionalisme guru. Hal ini terlihat dari koefisien korelasi 0.763 yang kuat dan koefisien determinasi 0.582 yang berarti 58,2% variasi yang terjadi dalam peningkatan profesionalisme guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.

2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta. Pengujian hipotesis budaya organisasi dengan profesionalisme guru menggunakan uji korelasi bivariate dan regresi sederhana. Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kedua variabel, arah hubungan dan besarnya hubungan tersebut.

Tabel 5

Uji Signifikasi Koefisien Korelasi Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dengan Profesionalisme Guru (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	67.865	18.444		3.680	.001
	Budaya Organisasi	.514	.146	.497	3.529	.001

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Berdasarkan tabel 5 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.52 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. Diketahui  $t_{tabel}$  pada uji dua arah dengan taraf signifikan 0.05, jumlah responden 40 orang dan derajat bebas (dk)  $n - 2 = 38$  adalah 2,024. Hal ini dapat menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,52 > 2,024$  dan nilai probabilitas (0.000)  $<$  dari taraf signifikan 005, maka terbukti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta. Kuatnya hubungan budaya organisasi dengan profesionalisme guru dihitung dengan teknik korelasi *Product Moment* sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan profesionalisme guru. Hal ini terlihat dengan koefisien korelasi 0,497 yang cukup kuat dan koefisien determinasi 0,247 yang berarti 24.7% variasi yang terjadi dalam peningkatan profesionalisme guru dipengaruhi oleh budaya organisasi.

3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 47 Jakarta. Pengujian hipotesis antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan profesionalisme guru menggunakan uji korelasi ganda dan regresi ganda. Hubungan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan profesionalisme guru terlihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Uji Signifikasi Korelasi Ganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5213.433	2	2606.717	30.869	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3124.467	37	84.445		
	Total	8337.900	39			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Pada tabel 6 yaitu uji signifikasi korelasi ganda -Anova di atas dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30.87 dan nilai probabilitas signifikan (sig) sebesar 0.000. Untuk menentukan keberartian persamaan regresi kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan profesionalisme guru (Y) perlu membandingkan tabel distribusi F dengan menggunakan derajat bebas pembilang = 1 dan db penyebut ( $n-2$ ) = 38 dengan taraf signifikan 0.05, maka diperoleh  $F_{tabel}$  4.098. Dengan demikian maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $30.87 > 4.098$ , dengan nilai probabilitas (0.000) lebih kecil dari taraf signifikan (0.05). maka dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien arah regresinya berarti dan layak untuk memprediksi hubungan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan profesionalisme guru. Dengan kata lain, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta. Terdapatnya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan profesionalisme guru, diperkuat dengan koefisien korelasi yang tinggi 0,791. Hubungan ini tergolong hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi 0,625 yang berarti 62,5% variasi yang terjadi dalam peningkatan profesionalisme guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama. Untuk itu dengan kepemimpinan yang harmonis dan budaya

organisasi yang baik maka diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme guru.

### C. Kesimpulan, Implikasi dan Saran

#### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Peningkatan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta dapat dilakukan melalui penerapan kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan, dengan demikian diharapkan setiap guru memiliki pemahaman yang kuat terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
- b. Untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta dapat dilakukan dengan meningkatkan pemahaman budaya organisasi kepada setiap guru.
- c. Peningkatan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta dapat dilakukan melalui pemahaman terhadap kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan dan sekaligus diberi pemahaman budaya organisasi kepada setiap guru.

#### 2. Implikasi

Implikasi atau tindak lanjut dari hasil penelitian ini adalah diperlukan penyebaran informasi melalui seminar atau sharing informasi kepada kepala sekolah dan guru bahkan semua komunitas sekolah di SMA negeri 47 Jakarta. Penyebaran informasi tentang peningkatan profesionalisasi guru melalui secara bersama-sama memahami kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sekolah.

#### 3. Saran

- a. Perlunya memperbanyak kegiatan seminar, *workshop*, pelatihan, lokakarya, *talkshow*, yang berhubungan dengan profesionalisme guru. Hal ini dimaksudkan untuk memperluas

wawasan para guru di SMA Negeri 47 Jakarta.

- b. Pentingnya membangun budaya organisasi yang sehat dan kondusif secara terus-menerus, agar tercipta suasana kerja yang nyaman dimana setiap guru dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mampu memecahkan setiap permasalahan dengan optimal.
- c. Peningkatan profesionalisme guru hendaknya dilakukan dengan adanya pembinaan dan pengembangan diri yang berkaitan dengan profesionalisme guru secara berkala dan berkesinambungan, sehingga diharapkan setiap guru di SMA Negeri 47 Jakarta benar-benar mampu melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan menarik di kelas, mampu mengkomunikasikan hasil pembelajaran kepada siswa dan orang tua siswa, serta mampu mendokumentasikan hasil pembelajaran secara elektronik.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kotter, John P. 1988. *The Leadership Factor*. New York: Free Press.
- [2] Sobirin, Ahmad. 2002. Budaya: Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi. *JSB*, No.7 Vol. 1.
- [3] Suhaeni, Eny. 2011. *Kepemimpinan Transformatif Pendidikan*. *Islamika*. Vol. 7 No. 9 Desember 2011.
- [4] Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- [5] Kusnandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta : PT RajaGrafindo.
- [6] Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- [7] Ruvendi, Ramlan. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*. Vol. 1. No. 1. Hal. 17-26.

- [8] Supardi, Endang. 2010. *Kepemimpinan Transformational untuk Pengelola dan Tenaga Administrasi*. Percikan : Vol. 111 Edisi April
- [9] Gerungan, W.A 1988. *Psikologi Sosial*. Bandung: PT. Eresco.
- [10] Garna, Judistira K. 2000. *Penelitian dalam Ilmu Pemerintahan*. Bandung : Primaco Akademika. Cet. Ke-1.
- [11] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. Cet. Ke-3.
- [12] Sobirin, Ahmad. 2002. Budaya: Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi. *JSB*, No.7 Vol. 1.
- [13] Riggs, Fred W. (1996). Terj). Lukman Hakim. *Administrasi Pembangunan Sistem administrasi dan Birokrasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [14] Santoso, Priyo Budi. 1997. *Birokrasi Pemerintahan Orde Baru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [15] Siagian, Sondang. 2000. *Administrasi Pembangunan, Konsep, Dimensi dan Strategi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [16] Neolaka, Amos. 2014. *Metode penelitian dan Statistik*. Bandung: PT. Rosdakarya