

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA  
SEKOLAH DENGAN KOMITMEN AFEKTIF  
TERHADAP ORGANISASI DAN  
KEDISIPLINAN PADA GURU**



**OLEH :**

**MUHAJIR LELO NASUTION**

**NIM. 1076100044**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2012**

**Muhajir Lelo Nasution, 2012. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya  
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Komitmen  
Afektif Terhadap Organisasi dan Kedisiplinan pada Guru, Skripsi,  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau**

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan pada guru. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah interpretasi guru terhadap aspek-aspek kepemimpinan transformasional yang ada pada kepala sekolah. Komitmen afektif terhadap organisasi atau sekolah adalah tingkat seberapa jauh seorang guru secara emosional, mengenal, terlibat dan terikat kepada sekolah atau organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan dalam menjalankan atau menaati peraturan yang berlaku disekolah.

Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan sampel sebanyak 30 orang guru. Nilai koefisien reliabilitas skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 0,9407, skala komitmen afektif terhadap organisasi memiliki nilai koefisien reliabilitas ( ) sebesar 0,9018, dan skala kedisiplinan memiliki nilai koefisien reliabilitas ( ) sebesar 0,9234 yang artinya reliabilitas dalam penelitian ini memuaskan.

Data dianalisis dengan menggunakan *korelasi multivariate* diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,004 metode *Pillai's Trace*; 0,002 metode *Wilks Lambda*; 0,001 metode *Hotelling's Trace*; 0,000 *Roy's Largest Root*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan.

Hasil analisis persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada taraf signifikansi 0,000 dengan korelasi sebesar 0,477. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi. Serta hasil persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kedisiplinan pada taraf signifikansi 0,054 dengan korelasi sebesar 0,194. Ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kedisiplinan.

**Kata kunci** : Persepsi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif terhadap Organisasi, Kedisiplinan

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan kemudahan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul ***"Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi dan Kedisiplinan pada Guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar"***. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Penulis menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak tidak banyak yang dapat penulis lakukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih atas semua bantuan dan dukungannya selama pelaksanaan dan penyusunan laporan skripsi ini kepada:

1. Untuk Ayah (H. Japijor Nasution, S.Pd.I) dan Ibu (Hj. Hotnida Hasibuan) yang selalu berjuang untuk Muhajir. Kepada kakak tersayang Jani Nasution, S.Km dan adik-adik Abdul Ghani Jamora Nasution, S.Pd.I, Septi Novita Nasution dan April Sabri Nasution, terimakasih atas dukungan, perhatian serta pemahaman serta motivasinya selama ini, ayah dan ibu begitu juga kepada kakak dan adik-adik telah memberi semangat buat Muhajir.
2. Dekan Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau Bapak Dr. Tohirin, M.Pd.

3. Ibu Dr. Mirra Noor Milla, M.Si selaku Pembantu Dekan I, Bapak Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Psi selaku Pembantu Dekan II, dan Bapak Mukhlis, M.Si selaku Pembantu Dekan III. Terima Kasih atas bantuan dan kemudahan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Linda Aryani, M.Si selaku dosen penasehat akademik, terimakasih atas dukungan, keramahan dan bimbingan dalam akademis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Pak Cipto Hadi, M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan kesabaran untuk membimbing penulisan skripsi ini. Terimakasih pak atas keramahan dan kehangatan bapak sehingga penulis tetap semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Ami Widyastuti, M.Psi selaku narasumber seminar proposal dan seminar hasil penelitian serta penguji I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan masukan dalam pembuatan skripsi ini.
7. Ibu Vivik Shofiah, M.Si selaku narasumber seminar hasil penelitian dan penguji II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan masukan dalam pembuatan skripsi ini.
8. Ibu Hijriyati Cucuani, M.Psi, pak Dr. Zuriatul Khairi, M.PsiT, pak Ivan M. Agung, M.Si, telah membantu penulis dalam menganalisis data.
9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas ilmu yang telah diberikan, semoga menjadi bekal dan berkah yang baik bagi penulis dalam menjalani kehidupan.

10. Seluruh keluarga besar Fakultas Psikologi UIN Suska, terima kasih atas bantuan, kemudahan, dan keramahan yang diberikan kepada penulis. Terimakasih juga untuk Kak Ita, Kak Anik, Bang Sholeh, Bg Huzaini yang mengurus surat-surat kalau lagi Lelo butuhkan. Mas Riko dan Mas Eko terimakasih untuk pinjaman buku diperpus.
11. Teman-temanku di lokal C, Kunnadi, M. Firdaus, M. Halim, Langen NM, Najema P, Novia A, Nana, Nur Hamidah, M. Jihad, Jihan S, Jimmy A, Marisa E, Nilawati, Nela S, Leni I, Miftahuljannah M, Matyani, M. Ardi, Meladawati, Meri F, Marzet, Novera F, Nurbaiti, Marhaini, M. Iqbal. Terimakasih teman atas kebersamaan dan keceriaan yang telah kalian berikan selama ini.
12. Psikologi angkatan 07, dari lokal A, B, D dan E yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas kebersamaannya.
13. Anak-anak KKN Kabupaten Rohul Desa Ujung Batu Timur. Perjalanan KKN yang luar biasa indah.
14. Teman-teman kost ku Firdaus Hantu dan Islami Jiin. Terimakasih atas dukungan, kebersamaan yang telah kita lewati bersama dalam berbagi cerita.

Sesungguhnya hanya Allah Yang Maha Penyempurna, oleh karena itu meskipun skripsi ini dibuat dengan segenap daya dan usaha tentu masih ada kekurangan yang menyertainya. Maka penulis dengan penuh kelapangan hati menerima adanya kemungkinan kritik dan saran dari pembaca.

Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri pada khususnya dan bagi civitas akademik Fakultas Psikologi pada umumnya serta bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Januari 2013

Penulis

Muhajir Lelo Nasution

## DAPTAR ISI

	Hal.
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	i
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	ii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAPTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAPTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Lata Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
1. Manfaat Teoritis .....	11
2. Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB II. TINJAUAN TEORITIS</b> .....	13
A. Komitmen Afektif terhadap Organisasi .....	13
1. Pengertian Komitmen Afektif terhadap Organisasi .....	13
2. Aspek – aspek Komitmen Afektif terhadap Organisasi .....	15
3. Faktof – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif terhadap Organisasi .....	17
B. Kedisiplinan .....	19
1. Pengertian Kedisiplinan .....	19
2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan .....	20

3.	Bentuk – bentuk Disiplin Kerja .....	22
4.	Ukuran-ukuran Disiplin .....	22
C.	Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	23
1.	Pengertian Persepsi Guru terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	23
a.	Pengertian Guru .....	23
b.	Pengertian Persepsi .....	25
c.	Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	27
2.	Aspek – aspek Persepsi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	29
a.	Aspek – aspek Persepsi .....	29
b.	Aspek – aspek Kepemimpinan Transformasional .....	30
3.	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	33
a.	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Persepsi .....	33
b.	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	35
D.	Kerangka Pemikiran, Asumsi dan Hipotesis.....	37
1.	Kerangka Pemikiran.....	37
2.	Asumsi .....	45
3.	Hipotesis.....	46
<b>BAB III.</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A.	Desain Penelitian.....	47
B.	Variabel Penelitian .....	47
C.	Defenisi operasional.....	48
1.	Komitmen Afektif terhadap Organisasi .....	48
2.	Kedisiplinan .....	48
3.	Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Trasformasional	



Kepala Sekolah .....	49
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	50
1. Populasi Penelitian.....	50
2. Sampel Penelitian.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
1. Alat Ukur.....	51
a. Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah .....	51
b. Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi .....	52
c. Skala Kedisiplinan .....	53
2. Uji Coba Alat Ukur .....	54
3. Validitas dan Reliabilitas .....	55
a. Validitas .....	55
b. Reliabilitas .....	62
F. Teknik Analisis Data.....	64
G. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	64
1. Lokasi Penelitian.....	64
2. Jadwal Penelitian.....	64
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	65
1. Sejarah SMAN 001 Kampar Utara .....	65
2. Visi dan Misi SMAN 001 Kampar Utara.....	66
3. Kurikulum .....	66
4. Fasilitas .....	68
B. Pelaksanaan Penelitian .....	68
C. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	69
1. Gambaran Subjek Penelitain berdasarkan Usia .....	69
2. Gambaran Subjek Penelitain berdasarkan Lama Kerja.....	70



## DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 3.1 : Blue Print Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Try Out) .....	52
Tabel 3.2 : Blue Print Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi (Try Out) .....	53
Tabel 3.3 : Blue Print Skala Kedisiplinan (Try Out) .....	54
Tabel 3.4 : Tempat Try Out Penelitian .....	55
Tabel 3.5 : Blue Print item Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah yang Valid dan Gugur .....	57
Tabel 3.6 : Komposisi Blue Print Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah .....	58
Tabel 3.7 : Blue Print Item Komitmen Afektif terhadap Organisasi yang Valid dan Gugur .....	59
Tabel 3.8 : Komposisi Blue Print Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi .....	60
Tabel 3.9 : Blue Print Item Kedisiplinan yang Valid dan Gugur .....	61
Tabel 3.10 : Komposisi Blue Print Skala Kedisiplinan .....	62
Tabel 3.11 : Jadwal Penelitian .....	64
Tabel 4.1 : Fasilitas Sekolah .....	68
Tabel 4.2 : Gambaran Subjek Berdasarkan Usia .....	69

Tabel 4.3	: Gambaran Subjek Berdasarkan Lama Kerja .....	70
Tabel 4.4	: Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.5	: Gambaran Subjek Berdasarkan Kepegawaian .....	71
Tabel 4.6	: Hasil Analisis Data <i>Multivariate</i> .....	73
Tabel 4.7	: Hasil Analisis Data Secara Terpisah .....	74
Tabel 4.8	: Gambaran Hipotesis Variabel Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	76
Tabel 4.9	: Kategorisasi Variabel Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah .....	77
Tabel 4.10	: Gambaran Aspek Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah .....	78
Tabel 4.11	: Aspek Idealized Influence .....	79
Tabel 4.12	: Aspek Motivasi Inspirasi.....	79
Tabel 4.13	: Aspek Stimulasi Intelektual.....	80
Tabel 4.14	: Aspek Konsiderasi yang diindividualkan.....	81
Tabel 4.15	: Gambaran Hipotesis Variabel Komitmen Afektif terhadap Organisasi .....	82
Tabel 4.16	: Kategorisasi Variabel Komitmen Afektif terhadap Organisasi...	82
Tabel 4.17	: Gambaran Aspek Komitmen Afektif terhadap Organisasi.....	83
Tabel 4.18	: Aspek Kepercayaan dan Penerimaan terhadap Tujuan dan Nilai-nilai Sekolah.....	84
Tabel 4.19	: Aspek Keinginan Untuk Berusaha dengan Sungguh-sungguh	

	dalam Kepentingan Sekolah.....	85
Tabel 4.20	: Aspek Keinginan yang Kuat Untuk Mempertahankan Keanggotaannya dalam Sekolah .....	86
Tabel 4.21	: Gambaran Hipotesis Variabel Kedisiplinan .....	87
Tabel 4.22	: Kategorisasi Variabel Kedisiplinan.....	88
Tabel 4.23	: Gambaran Aspek Kedisiplinan.....	89
Tabel 4.24	: Aspek Keteraturan dan Ketepatan Kerja .....	89
Tabel 4.25	: Aspek Ketepatan dalam Menggunakan Pakaian dan Perlengkapan Kerja .....	90
Tabel 4.26	: Aspek Penggunaan dan Bahan-bahan dan Peralatan dengan Hati-hati .....	91
Tabel 4.27	: Aspek Menghasilkan Jumlah dan Kualitas Kerja yang Memuaskan .....	92
Tabel 4.28	: Aspek Semangat dan Inisiatif dalam Bekerja.....	92

**DAFTAR BAGAN**

	Hal.
Bagan 1 : Hubungan Antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi dan Kedisiplinan .....	44

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan wadah bagi masyarakat menyerahkan putra-putrinya untuk menimba ilmu pengetahuan dan keterampilan. Selain itu, sekolah juga diharapkan dapat mendidik siswa menjadi anak yang mandiri, berakhlak mulia, bersopan santun, berbudi pekerti serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang disebutkan dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2009:2).

Harapan masyarakat dan pemerintah kepada lembaga pendidikan sebagaimana tersebut di atas sampai saat ini belumlah menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya mutu lulusan, siswa sering bolos.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2009:57) dijelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Menurut Surya (dalam Saudagar dan Idrus, 2011:50) guru yang professional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik

materi maupun metode. Selain itu juga ditandai dengan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya.

Profesionalan di dalam bekerja dan kegigihan dalam melaksanakan tanggung jawabnya merupakan indikasi adanya komitmen di dalam diri guru. Hal ini didukung oleh pendapat Steers dan Porter (dalam Rifani, 2003:54) menyatakan bahwa perusahaan (sekolah) akan mendapatkan dampak positif dari adanya komitmen karyawan (guru) yang tinggi terhadap perusahaan (sekolah) karena karyawan (guru) tersebut akan menunjukkan kegigihan yang kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan (sekolah) dan akan berusaha mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan (sekolah) tersebut.

Spector (dalam Sopiah, 2008:157) menyebutkan dua perbedaan konsepsi tentang komitmen organisasional, yaitu pendekatan pertukaran, dimana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan (sekolah) terhadap anggota (guru) dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang di dasari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi; pendekatan psikologis, dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keterlibatan seseorang dengan organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Palupiningdyah dan Handoko, 2003:344) komitmen afektif terhadap organisasi adalah keterikatan emosional



karyawan dan terlibat dalam organisasi, serta keinginan tinggal dengan organisasi karena ada kesesuaian nilai antara organisasi dengan karyawan. Guru bertahan dalam suatu organisasi karena ingin dan terdapat keterlibatan emosional terhadap organisasi. Dimana guru yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mengidentifikasi dirinya, terlibat secara mendalam dan menikmati keanggotaan dalam organisasi.

Meyer, dkk menemukan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (guru) sedangkan komitmen rasional mempunyai hubungan yang negatif dengan kinerja karyawan (guru) (dalam Panggabean, 2004:138).

Setiap guru memiliki tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen terhadap organisasi. Guru dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi guru di sekolah yang bersangkutan, Meyer, dkk mengatakan komitmen afektif yang tinggi tetap tinggal karena menginginkannya, sehingga memiliki keinginan untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan sekolah.

Menurut Masaong (dalam Kushariyanti, 2007:9) semangat kerja guru merupakan salah satu indikasi dari adanya komitmen guru. Masaong juga menambahkan bahwa guru memiliki komitmen tinggi, semangat kerja tinggi ditandai dengan adanya disiplin tinggi, minat kerja,, motivasi yang tinggi di dalam bekerja, berpikir kreatif dan imajinatif, konsekuen dan selalu berusaha mencari alternatif dalam metode pengajarannya. Guru mempunyai semangat

kerja yang rendah akan memperlihatkan perilaku indiscipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Menurut Surna (dalam Rachmawati, dkk, 2006:6) disiplin merupakan komitmen pribadi, sebagai kesadaran dan upaya yang berasal dari dalam diri pribadi untuk meningkatkan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang diamati dalam kemampuan menaati waktu, gigih dalam melaksanakan tugas, mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan dan mampu menunjukkan hasil kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan.

Menurut Hasibuan (2009:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan (sekolah) dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, guru akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika guru selalu datang dan pulang berdasarkan jam kerjanya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan sesuai aturan, mematuhi peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi atau lingkungan sekolah.

Menurut Lateiner & Levine (1985:71) disiplin merupakan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh bekerja sendiri (guru) dan yang menyebabkan dia (guru) dapat menyesuaikan diri secara sukarela dengan

keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Berdasarkan hasil observasi pada SMAN 001 Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar dari guru dan siswanya yang dilakukan dari awal bulan Mei sampai tanggal 11 Juni tahun 2011 menunjukkan komitmen afektif terhadap sekolah sebagai organisasi pada beberapa guru rendah, misalnya; perbedaan tujuan dan nilai-nilai guru dengan sekolah, guru tidak menerima kebijakan-kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah karena memberatkan terhadap guru tersebut, keinginan guru untuk pindah mengajar masih kuat, guru selalu tidak tepat waktu untuk membuat RPP dan silabus. Ketidaksiplinan pada beberapa guru seperti; guru datang kesekolah dan pulang sekolah tidak sesuai dengan jam yang telah diatur.

Menurut Bliss dan Newmann (dalam Raihani, 2010:8) sekolah dapat berjalan efektif jika kepala sekolahnya mampu menciptakan atmosfer kedisiplinan, dan bertujuan: sebuah suasana yang penuh harapan bagi para guru dan siswa; hubungan kerja sama yang baik antarguru; komitmen antara guru dan siswa untuk mencapai tujuan; waktu yang cukup memberikan pengarahan; dan pengembangan guru yang memadai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Kushariyanti (2007), ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen afektif terhadap organisasi dengan persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Semakin

tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional, maka akan semakin tinggi komitmen afektif terhadap organisasinya.

Penelitian Desianty (2005), gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dharmayanti (2009) juga melakukan penelitian, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dan minat kerja terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2008), ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kedisiplinan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnawati (2007) mendukung bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja.

Hasil penelitian diatas, hanya satu yang meneliti guru dan selebihnya terfokus kepada karyawan, baik yang ada di instansi pemerintah maupun swasta. Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti ulang kembali kepada guru. Dengan menambah variabel terikatnya menjadi persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan guru.

Sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berwenang menerapkan kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya akan berusaha menerapkan kebijakan yang dirasa tepat bagi keberhasilan sekolah. Kebijakan kepala sekolah

merupakan gambaran dari penerapan gaya kepemimpinannya dalam memimpin sekolah.

Sesuai dengan hasil skala pra riset yang dilakukan tanggal 19 - 04 - 2012 kepada kepala sekolah SMAN 001 Kampar Utara, peneliti mengambil persentasi yang tinggi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan transaksional. Dimana persentasi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,9 sedangkan gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,70 (lihat Lampiran C). Gaya kepemimpinan transformasional inilah yang selanjutnya akan dipersepsikan oleh guru.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah banyak ditentukan oleh proses bagaimana dia mempersepsikan dirinya sebagai pimpinan (Bennett dalam Danim, 2005:67). Melalui pemikiran ini melahirkan isu baru bahwa persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah adalah dibentuk.

Persepsi merupakan proses pengorganisasian dan penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh individu, sehingga merupakan sesuatu yang berarti (Walgito, 2008:26). Lebih lanjut, persepsi merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam diri individu. Karena persepsi merupakan aktivitas yang terintegrasi individu, maka seluruh pribadi, seluruh apa yang ada dalam diri individu, ikut aktif berperan dalam proses persepsi.

Menurut Winardi (2008:47) persepsi seseorang terhadap situasi tertentu atau peran tertentu menjadi landasan dia berperilaku. Oleh karena itu, perilaku kerja guru timbul berdasarkan hasil persepsinya terhadap gaya kepemimpinan

transformatif kepala sekolah dan juga dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan para guru.

Bass (dalam Usman, 2010:339) pemimpin transformasional adalah seorang yang mampu meningkatkan motivasi dan komitmen bawahan terhadap organisasi tanpa menghiraukan akibat negatif apakah efeknya menguntungkan atau tidak.

Menurut Danim dan Suparno (2009:53) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan atau mendorong semua unsur yang ada di sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai benar, sehingga semua unsur yang ada di sekolah bersedia, tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dilanjutkan mereka lagi (2009:59) gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah dapat berperan sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai keputusan tanpa adanya pihak yang merasa dirugikan. Karena lembaga sekolah, seperti halnya organisasi lainnya rawan terhadap konflik, baik konflik individu maupun kelompok. Konflik umumnya ditimbulkan karena perbedaan persepsi, cara pandang, dan kepentingan yang dapat merusak pencapaian tujuan sekolah.

Menurut Bass dan Avolio (dalam Raihani, 2010:20) kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya di mana pemimpin cenderung mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran guru tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi guru serta

mendorong para guru untuk melampaui minat pribadi demi mencapai kemaslahatan sekolah, masyarakat atau organisasi.

Kepala Sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan berusaha mengubah persepsi, sikap dan perilaku kerja guru dengan membangun kesadaran para gurunya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas guru, dan mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan sekolah sebagai suatu organisasi. Kepala sekolah tersebut akan terus berusaha menyamakan persepsinya dengan persepsi guru-gurunya untuk mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai sekolah.

Berdasarkan fenomena di atas dan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, peneliti memberikan judul “hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Seberapa tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar
2. Seberapa tinggi komitmen afektif guru terhadap organisasi pada guru SAMN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar

3. Seberapa tinggi kedisiplinan guru pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar
4. Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan pada guru SMAN 001 Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar?.
5. Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar?
6. Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kedisiplinan pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar
2. Komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SAMN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar
3. Kedisiplinan pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar



4. Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar?
5. Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kedisiplinan pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar?
6. Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi (sekolah) dan kedisiplinan pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar?

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi, melengkapi dan memperkuat teori perilaku organisasi, serta membantu pengembangan di bidang psikologi organisasi dan psikologi pendidikan, khususnya yang berhubungan dengan salah satu sikap kerja yaitu komitmen afektif terhadap organisasi (sekolah) dan kedisiplinan guru.

## **2. Praktis**

### **a. Bagi guru**

Dapat memberi masukan bagi guru mengenai pentingnya komitmen afektif dan kedisiplinan sehingga berusaha meningkatkan komitmen afektif terhadap organisasi (sekolah) dan kedisiplinannya.

### **b. Bagi Kepala Sekolah**

Dapat memberi informasi bagi kepala sekolah mengenai harapan dan kebutuhan para gurunya agar timbul persepsi yang positif sehingga komitmen afektif terhadap organisasi (sekolah) dan kedisiplinan guru tinggi terhadap pelaksanaan tugas-tugas profesional di sekolah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **A. Komitmen Afektif terhadap Organisasi**

##### **1. Pengertian Komitmen Afektif terhadap Organisasi**

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jacson, 2000:99).

Menurut Porter, dkk (dalam Panggabean, 2004:135) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sedangkan menurut Becker (dalam Palupiningdyah dan Handoko, 2003:344) komitmen afektif terhadap organisasi berdampingan dengan tipe komitmen yang dikaitkan dengan persepsi biaya yang telah ditanamkan di dalam organisasi.

Robbins (2002:140) komitmen organisasi adalah sejauhmana keberpihakan seseorang memihak kepada tujuan organisasi, serta berniat memelihara keanggotaanya.

Menurut Buchanan (dalam Palupiningdyah dan Handoko, 2003:344) komitmen dijabarkan sebagai keterikan afektif yang berpihak kepada sasaran dan nilai organisasi. Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang demi kepentingan organisasi (Sutrisno, 2010:292).

Menurut Allen dan Meyer (dalam Palupiningdyah dan Handoko, 2003:344) komitmen afektif terhadap organisasi adalah keterikatan emosional karyawan dan terlibat dalam organisasi, serta keinginan tinggal dengan organisasi karena ada kesesuaian nilai antara organisasi dengan karyawan. Guru bertahan dalam suatu organisasi karena ingin dan terdapat keterlibatan emosional terhadap organisasi. Dimana guru yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mengidentifikasi dirinya, terlibat secara mendalam dan menikmati keanggotaan dalam organisasi. Meyer dkk (dalam Panggabean, 2004: 138) juga menemukan bahwa komitmen afektif mempunyai korelasi positif dengan kinerja karyawan (guru).

Menurut Allen dan Meyer (Panggabean, 2004:135) terdapat tiga dimensi dalam mendefinisikan komitmen organisasi sebuah konsep, antara lain:

a. *Affective commitment* (komitmen afektif)

Komitmen afektif adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan (guru) secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi.

b. *Continuance commitment* (komitmen rasional)

Komitmen rasional adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terikat dengan meninggalkan organisasi

c. *Normative commitment* (komitmen normatif)

Merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan (guru) dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

Jadi, komitmen afektif terhadap organisasi adalah kelekatan psikologis terhadap sekolah yang ditandai dengan keinginan yang kuat dari guru untuk bertahan dalam sekolah, terdapat keterlibatan emosional terhadap sekolah, adanya identifikasi terhadap nilai dan tujuan sekolah, serta adanya keinginan untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan sekolah.

## **2. Aspek-aspek Komitmen Afektif terhadap Organisasi**

Allen dan Meyer (dalam Kushariyanti, 2007:22) menjabarkan tiga aspek yang terkait dalam komitmen afektif terhadap organisasi. Aspek-aspek tersebut merupakan aspek-aspek dari komitmen terhadap organisasi. Ketiga aspek tersebut adalah :

- a. Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (identifikasi)

Keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan kunci utama terbentuknya serangkaian aspek komitmen organisasi yang lain. Aspek tersebut tercermin dalam beberapa sikap, antara lain: adanya kesamaan antara tujuan dan nilai

pribadi dengan tujuan dan nilai organisasi, penerimaan guru terhadap kebijakan organisasi, dan adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

- b. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi (partisipasi)

Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi tercermin dalam usaha guru untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas-tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Guru bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya, melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan organisasi. Guru akan terdorong pula untuk melaksanakan pekerjaan di luar tugas dan perannya apabila bantuannya dibutuhkan organisasi.

- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (loyalitas)

Guru dengan komitmen tinggi akan mempunyai loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Guru hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi yang diikutinya. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi ini mencerminkan sikap loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi. Loyalitas juga tercermin dalam afeksi yang positif terhadap organisasi serta adanya rasa memiliki terhadap organisasi.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif terhadap Organisasi**

Menurut Allen dan Meyer (1990:8) persepsi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif. Dimana persepsi mengenai tantang pekerjaan, peran, tujuan yang jelas, manajemen, karyawan diperlakukan secara adil, dll.

Sedangkan menurut Dunham dkk (dalam Kusmaryani, 2007:96) faktor penyebab yang terkait dengan komitmen afektif antara lain persepsi karakteristik kerja yang berkaitan dengan otonomi tugas, signifikansi tugas, identitas tugas, variasi keterampilan, ketergantungan organisasi dan persepsi mengenai manajemen.

Menurut Mowday dkk (dalam Kushariyanti, 2007:24), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi, yaitu:

a. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi meliputi: usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, nilai-nilai kepercayaan, dan kepribadian.

b. Karakteristik yang berkaitan dengan peran

Karakteristik yang berkaitan dengan peran meliputi: lingkup jabatan, tantangan, konflik peran, ketidakjelasan peran, kehendak sendiri, dan pengorbanan.

c. Karakteristik struktural

Karakteristik struktural meliputi: besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, tingkat kontrol, sentralisasi kekuasaan, dan kebijakan pimpinan organisasi.

d. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja meliputi: pekerjaan, pengawasan, kelompok kerja (tim), upah (bonus), keterandalan organisasi, dan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Luthans (2006:249) komitmen terhadap organisasi dipengaruhi oleh dua variable, yaitu;

a. Variabel personal

Variabel individu meliputi: usia, masa jabatan dalam organisasi dan disposisi individu seperti afektivitas positif atau negatif.

b. Variabel organisasi

Variabel organisasi meliputi: rancangan tugas pekerjaan dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi adalah :

1. Karakteristik individu meliputi: persepsi, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, kecenderungan kepribadian, sikap terhadap organisasi dan kebutuhan untuk berprestasi.



2. Karakteristik organisasi meliputi: karakteristik/desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, timbal balik yang diterima, kebijakan promosi yang diberlakukan, perlakuan terhadap anggota baru, kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, keterandalan organisasi dan realisasi harapan individu.

## **B. Kedisiplinan**

### **1. Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin dalam kamus umum bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta (2007:296) adalah: (1) tata tertib, (2) ketaatan dan kepatuhan pada aturan dan tata tertib.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:291) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Lateiner & Levine (1985:71) disiplin merupakan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh bekerja sendiri (guru) dan yang menyebabkan dia (guru) dapat menyesuaikan diri secara sukarela dengan keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin atau kepala sekolah untuk berkomunikasi dengan karyawan (guru) agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan (sekolah) dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi, kedisiplinan adalah kesadaran, kesediaan dan ketaatan guru terhadap peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak terhadap sanksi-sanksi dari pekerjaan yang ada di dalam organisasi atau sekolah.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Menurut Lateiner dan Levine (1985:72-73) disiplin yang baik dari seorang pekerja (guru) dipengaruhi oleh iklim dan contoh atau teladan dari pemimpin (kepala sekolah). Sedangkan menurut Sutrisno (2011:93) tinggi rendahnya disiplin karyawan (guru) dipengaruhi oleh: kepemimpinan, keadaan karyawan (guru) itu sendiri, serta peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam organisasi (sekolah) tersebut.

Menurut Hasibuan (2009:194) dan Fathoni (2006:127-128) antara lain yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011:89-92), yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan (sekolah), ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada karyawan (guru), diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada pembentukan disiplin individu, antara lain teladan, lingkungan disiplin, dan latihan berdisiplin. Oleh karena itu, perbuatan dan tindakan kerap kali lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan kata-kata. Karena itu contoh dan teladan disiplin kepala sekolah berpengaruh kepada disiplin guru dan siswa. Lagi pula hidup manusia banyak dipengaruhi peniruan terhadap apa yang dianggap baik dan patut ditiru (Tu'u, 2004:49). Disiplin yang efektif menurut Soeharto (dalam Tu'u, 2004:51) ada 11 konsep dan prinsip disiplin efektif, salah satunya adalah disiplin yang efektif membantu untuk mengubah persepsi seorang guru terhadap situasi tertentu.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah: tujuan dan kemampuan, teladan kepala sekolah, balas jasa, keadilan, waskat (pengasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan dan perhatian kepada guru, keadaan guru itu sendiri, serta persepsi.

### **3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2009:825-826) bentuk-bentuk dari disiplin kerja terbagi atas empat macam, yangmana dijadikan sebagai penegakan disiplin di dalam bekerja, yaitu:

- a. Disiplin *retributive*, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin *korektif*, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
- c. Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner
- d. Perspektif *utilitarian*, berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Menurut Tu'u (2004:32) penerapan disiplin yang mantap dalam kehidupan sehari-hari (sekolah) berasal dari disiplin pribadi. Disiplin pribadi dipengaruhi oleh faktor dalam dan luar. Faktor dalam berupa kesadaran diri dan hati nurani orang itu sendiri yang mendorong ia menerapkan disiplin pribadinya. Faktor luar berupa lingkungan dan keluarga.

### **4. Ukuran-ukuran Disiplin**

Lateiner dan Levine (1985:72) menyatakan bahwa disiplin yang baik dapat diukur melalui beberapa cara yakni, dengan melihat:

- a. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja, artinya karyawan (guru) masuk kerja sesuai dengan hari dan jam kerja yang telah diatur organisasi (sekolah).
- b. Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja, artinya dalam setiap melaksanakan tugas menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan organisasi (sekolah).
- c. Penggunaan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati artinya dalam melaksanakan tugas tidak hanya mempergunakan peralatan pendukung saja akan tetapi juga menjaga dan merawat peralatan yang digunakan.
- d. Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan, artinya terdapat hasil yang diharapkan dari pelaksanaan tugas dengan mengikuti cara yang ditentukan oleh organisasi
- e. Semangat dan inisiatif, artinya karyawan (guru) bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **C. Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional**

#### **1. Pengertian Persepsi Guru terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional**

##### **a. Pengertian Guru**

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur

pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Kunandar, 2009:54).

Senada dengan pendapat diatas, dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2009:52-53), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sedangkan kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Menurut Makmun (2005:155) guru adalah (orang dewasa yang karena jabatannya secara formal) selalu mengusahakan terciptanya situasi yang tepat (mengajar) sehingga memungkinkan terjadinya proses pengalaman belajar pada diri siswa, dengan mengerahkan segala sumber dan menggunakan strategi belajar mengajar yang tepat. Sedangkan menurut Djamarah (2005:36) guru adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik.

Jadi, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

#### **b. Pengertian Persepsi**

Persepsi adalah proses penerimaan informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, atau peraba), sedangkan alat untuk memahaminya adalah kesadaran (Sarwono, 1999:94).

Menurut kamus besar psikologi, persepsi adalah (1) proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objek dengan bantuan indera, (2) kesadaran dari proses-proses organis, (3) satu kelompok penginderaan dengan penambahan arti-arti yang berasal dari pengalaman di masa lalu, (4) variabel yang menghalangi atau ikut campur tangan, berasal dari kemampuan organisasi untuk melakukan pembedaan diantara perangsang-perangsang, (5) kesadaran intuitif mengenai kebenaran langsung atau keyakinan yang serta merta mengenai sesuatu (Chaplin, 2008:358)

Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito, 2003:54) mengemukakan bahwa persepsi merupakan proses yang terintegrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Sehingga seluruh apa yang ada dalam diri

individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berfikir serta aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berperan aktif dalam proses tersebut. Proses yang terintegrasi tersebut menyebabkan stimulus yang sama dapat dipersepsikan berbeda oleh individu yang berbeda pula.

Stimulus dapat datang dari luar diri individu dan dari dalam diri individu. Stimulus yang datang dari luar diri individu dapat bermacam-macam, yaitu dapat berwujud benda-benda, situasi dan manusia. Objek persepsi yang berwujud benda disebut persepsi benda (*things perception*) atau *non-social perception*, sedangkan apabila objek persepsi berwujud manusia atau orang disebut *social perception*. Persepsi yang menggunakan diri sendiri sebagai objek persepsi disebut dengan persepsi diri (*self-perception*).

Menurut Schiffman (dalam Kushariyanti, 2007:28) persepsi seseorang tentang lingkungan tidak hanya didasarkan atas alat indera saja (penglihatan, pendengaran, sentuhan), melainkan juga melibatkan unsur perasaan. Sedangkan menurut Robbins (2006:200) keabsenan, pengunduran diri karyawan, dan kepuasan kerja merupakan reaksi dari persepsi individu itu sendiri.

Jadi, persepsi adalah proses mengorganisasikan, menafsirkan dan memandang kesan indera agar memberi makna pada lingkungan dan kemudian dapat mempengaruhi perilaku yang muncul.



### c. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan dijelaskan sebagai suatu proses, perilaku atau hubungan yang membentuk pola tertentu yang menyebabkan suatu kelompok untuk bertindak secara bersama-sama atau bekerja sama sesuai dengan aturan dan atau tujuan bersama (Sarwono, 1999:40). Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2011:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mempengaruhi guru agar sasaran sekolah tercapai, atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang kepala sekolah.

Menurut Bass dan Avolio (dalam Raihani, 2010:20) kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya di mana pemimpin cenderung mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran guru tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi guru serta mendorong para guru untuk melampaui minat pribadi demi mencapai kemaslahatan sekolah, masyarakat atau organisasi.

Seorang pemimpin transformasional akan berusaha memotivasi, membangkitkan semangat dan minat para guru, di samping itu tetap berusaha meyakinkan akan tujuan dan misi organisasi. Pemimpin transformasional juga akan berusaha melihat, memperhatikan, mengenali kemampuan guru yang berguna untuk organisasi. Pemimpin

transformasional berusaha meyakinkan guru bersama-sama menciptakan produktivitas kerja tinggi, usaha keras, komitmen, dan kapasitas kerja yang tinggi.

Menurut Bass (dalam Danim dan Suparno, 2009:57) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan guru, serta meningkatkan kebutuhan guru pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Pemimpin transformasional harus mampu membujuk para guru melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan sekolah yang lebih besar. Pemimpin transformasional juga akan berusaha mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi guru dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh guru.

Bass (dalam Kushariyanti, 2007:31) juga menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagaimana seorang pemimpin mengubah (*to transform*) persepsi, sikap, dan perilaku guru terlepas dari meningkat-tidaknya perubahan yang terjadi. Secara lebih konseptual, kepemimpinan transformasional (*to transform*) adalah sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja guru sehingga guru akan

lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan sekolah sebagai organisasi.

Jadi, persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional adalah interpretasi guru terhadap kemampuan memimpin kepala sekolah dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi dan menginspirasi para guru, menerapkan pola kerja dan nilai-nilai moral, menghargai dan memperhatikan kebutuhan guru.

## **2. Aspek-aspek Persepsi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional**

### **a. Aspek-aspek persepsi**

Aspek-aspek persepsi menurut Mc Dowell & Newel seperti yang dikutip oleh Kushariyanti (2007:31) adalah :

1. Kognisi : cara berfikir, mengenali, memaknai dan memberi arti suatu rangsang yaitu pandangan individu berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indera, pengalaman atau yang pernah dilihat dalam kehidupan sehari-hari.
2. Afeksi : cara individu dalam merasakan, mengekspresikan emosi terhadap rangsang berdasarkan nilai-nilai dalam dirinya yang kemudian mempengaruhi persepsinya.

Menurut Sobur (2003:447) proses persepsi mempunyai tiga komponen utama, yaitu:

1. Seleksi, yaitu penyampaian oleh indera terhadap rangsangan dari luar, intensitas dan jenisnya dapat banyak atau sedikit.
2. Interpretasi, yaitu proses mengorganisasikan informasi sehingga mempunyai arti bagi seseorang.
3. Pembulatan, yaitu penarikan kesimpulan dan tanggapan terhadap informasi yang diterima.

#### **b. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Bass dan Avolio (dalam Desianty, 2005:71) ada empat dimensi kepemimpinan transformasional, dimana dalam penelitian ini dijadikan sebagai aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

##### *1. Idealized influence*

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pemimpinnya.

Kim (2009:67) dalam disertasinya membagi *idealized influence* ke dalam 2 bentuk, yaitu: atribut ideal dan perilaku ideal.

a. Atribut ideal

Atribut yang ideal mengacu pada pemimpin yang bertindak sebagai model yang kuat untuk pengikutnya. Pemimpin sangat dihormati, berkuasa etis, dan menetapkan standar dan harapan tinggi bagi pengikutnya.

b. Perilaku ideal

Perilaku yang ideal mengacu pada tingkat sejauh mana pemimpin menunjukkan perilaku mendorong rekan kerjanya agar memiliki visi dan tujuan yang sama, untuk mendukung pemimpin, dan membangun tingkat kepercayaan yang tinggi.

2. Motivasi inspiratif

Motivasi inspiratif mengacu kepada seorang pemimpin yang mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi kepada pengikutnya, dan memberikan inspirasi sehingga mereka berkomitmen dan menjadi bagian dari visi bersama organisasi. Pemimpin ini juga menggunakan simbol-simbol untuk meningkatkan kesadaran akan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan memfokuskan usaha-usaha bawahan (guru), serta memberikan contoh perilaku yang benar.

### 3. Stimulasi intelektual

Stimulasi intelektual adalah perilaku seorang pemimpin yang menstimulasi bawahan (guru) agar kreatif dan inovatif, dan mempengaruhi mereka untuk menghadapi setiap persoalan dengan perspektif baru. Perilaku ini mencakup menantang keyakinan dan nilai yang dianut bawahan (guru) ataupun pemimpin (kepala sekolah), sekaligus juga keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai organisasi.

### 4. Konsiderasi yang bersifat individual

Konsiderasi yang diindividualisasi mengacu pada perilaku seorang pemimpin yang menciptakan suasana dimana kebutuhan-kebutuhan individual pengikut diperhatikan oleh pemimpin. Ini berarti bahwa dukungan akan kebutuhan dan tugas bawahan (guru) tidak hanya diberikan secara kolektif, tetapi juga secara individual. Perilaku ini mencakup memberikan dukungan, semangat, dan panduan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional yang meliputi; idealized influence (atribut ideal dan perilaku ideal), motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, konsiderasi yang diindividualkan dikaitkan dengan aspek

persepsi terhadap kepemimpinan transformasional meliputi; aspek-aspek kognisi dan afeksi.

Menurut Bass, dkk (Raihani, 2010:23) aspek-aspek kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan performa yang melibahi harapan, dan menarik komitmen kuat bawahan (guru) terhadap perubahan dan hasil-hasil organisasi.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.**

#### **a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi**

Menurut Robbins (2006:170-171) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah :

1. Orang yang mempersepsikan. Saat individu melihat suatu sasaran dan berusaha menginterpretasi. Interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang melihat. Karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu dan harapan.
2. Objek atau sasaran yang dipersepsikan. Karakteristik sasaran yang dipersepsi dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan.
3. Konteks dimana persepsi itu dibuat. Konteks dimana kita melihat suatu objek atau peristiwa dapat mempengaruhi pemahaman,

seperti juga lokasi, cahaya, panas atau sejumlah faktor-faktor situasional lainnya.

Rakhmat, dkk (dalam Sobur, 2003:460) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dapat dikategorikan menjadi:

1. Faktor fungsional

Faktor fungsional dihasilkan dari kebutuhan, kegembiraan (suasana hati), pelayanan, dan pengalaman masa lalu seseorang.

2. Faktor-faktor struktual

Faktor-faktor struktual berarti bahwa faktor-faktor tersebut timbul atau dihasilkan dari bentuk stimuli dan efek-efek netral yang ditimbulkan dari sistem syaraf individu.

3. Faktor-faktor stuasional

Faktor ini banyak berkaitan dengan bahasa nonverbal. Petunjuk proksemik, petunjuk kinesik, petunjuk wakah, petunjuk paralinguistik adalah beberapa dari faktor stuasional yang mempengaruhi persepsi.

4. Faktor personal

Faktor personal ini terdiri atas pengalaman, motivasi dan kepribadian.



Menurut Walgito (2002:46) persepsi seseorang dipengaruhi oleh:

1. Faktor dalam diri individu

Keadaan individu yang mempengaruhi persepsi adalah yang berhubungan dengan kejasmanian dan yang berhubungan dengan segi psikologis (pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, kerangka acuan, dan motivasi).

2. Faktor di luar diri individu.

Faktor di luar diri individu meliputi stimulus itu sendiri dan lingkungan dimana persepsi berlangsung. Jika dikaitkan dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan, faktor di luar diri individu ini salah satunya adalah pemilihan strategi atau gaya pemimpin dalam bertindak, berkomunikasi dan bersikap terhadap guru-gurunya.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Danim dan Suparno (2009:62) ada beberapa faktor yang saling menunjang dan saling memperkuat terhadap keberhasilan kepemimpinan transformasional. Dalam penelitian ini dijadikan sebagai faktor-faktor, yaitu:

### 1. Komunikasi persuasif

Motivasi berprestasi adalah dorongan dan daya juang pada diri kepala sekolah dalam melakukan aktivitas untuk mengatasi segala tantangan dalam upaya pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah yang memiliki motivasi berprestasi digambarkan sebagai orang yang berkemauan untuk berbuat lebih baik, berpikir antisipatif, inovatif, suka bekerja keras, melakukan sesuatu dengan baik, menyayangi tugas yang menantang, tidak takut gagal, memiliki rasa tanggung jawab, dan bersaing dengan sehat.

### 2. Motivasi berprestasi

Komunikasi persuasif merupakan kemampuan kepala sekolah dalam proses penyampaian pesan, pikiran, oleh kepala sekolah kepada guru. Komunikasi persuasif yang dilakukan kepala sekolah akan memberikan pengaruh secara nyata baginya dalam melaksanakan bimbingan secara efektif kepada guru maupun siswa sehingga dapat berkembang secara optimal, menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah dan mengakomodasi seluruh aspirasi warga sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah yang bermutu.

### 3. Pengetahuan manajerial

Pengetahuan manajemen kepala sekolah menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasikan,

memimpin dan mengendalikan. Kepala sekolah dituntut dapat mengatur dan mengurus kepentingan warganya menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi bersama dan mampu mengakomodasi perbedaan pendapat, memobilisasi sumber daya, memilih cara pelaksanaan yang terbaik, memecahkan masalah-masalah sekolah, adaptif dan antisipatif, dan bersinergi dan berkolaborasi sehingga tujuan sekolah tercapai.

#### **D. Kerangka Pemikiran, Asumsi dan Hipotesis**

##### **1. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran ini akan menjelaskan hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar. Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang komitmen afektif terhadap organisasi dari Allen dan Meyer, kedisiplinan dari Lateiner & Levine, dan aspek-aspek persepsi dari Mc Dowell & Newel dekaitkan dengan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio.

Persepsi merupakan proses yang terintegrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Sehingga seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berfikir serta aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berperan aktif dalam proses tersebut.

Proses yang terintegrasi tersebut menyebabkan stimulus yang sama dapat dipersepsikan berbeda oleh individu yang berbeda pula (Moskowitz dan Orgel dalam Walgito, 2003:54).

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah banyak ditentukan oleh proses bagaimana dia mempersepsikan dirinya sebagai pimpinan (Bernett dalam Danim, 2005:67). Melalui pemikiran ini melahirkan isu baru bahwa persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah adalah dibentuk.

Menurut Bass dan Avolio (dalam Raihani, 2010:20) kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya di mana pemimpin cenderung mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran guru tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi guru serta mendorong para guru untuk melampaui minat pribadi demi mencapai kemaslahatan sekolah, masyarakat atau organisasi.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional merupakan interpretasi guru terhadap pengalaman-pengalaman sebelumnya dengan kepala sekolah. Interpretasi terhadap gaya kepemimpinan transformasional adalah proses pengamatan dan penilaian guru terhadap seorang kepala sekolah yang dikaitkan dengan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional, sehingga memberikan kesimpulan sementara yang disebut dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass dan Avolio (dalam Desianty, 2005:71) ada empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu; *idealized influence*, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi yang diindividualkan.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional sebagai stimulus yang akan diterima oleh alat indera. Stimulus yang diterima oleh alat indera kemudian diinterpretasikan dan lebih banyak dipengaruhi oleh keadaan psikologis seperti pengetahuan terhadap kepala sekolah, pengalaman guru sebagai referensi. Oleh karena itu, persepsi setiap guru berbeda-beda karena merupakan penilaian subjektif terhadap kepala sekolah, yang dipengaruhi oleh keadaan psikis yang merupakan kecenderungan dari dalam diri guru dan lingkungan sekolah sebagai stimulus atau perangsang dari luar guru.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dipengaruhi oleh ciri-ciri atau tampilan dan aspek gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai stimulus yang akan diterima oleh alat indera. Stimulus yang diterima oleh alat indera kemudian diinterpretasikan dan lebih banyak dipengaruhi oleh keadaan psikologis seperti pengetahuan, pengalaman guru terhadap kepala sekolah, sebagai kesimpulan awal dan akan berdampak kepada komitmen afektif terhadap sekolah dan kedisiplinan guru.

Menurut Allen dan Meyer (1990:8) persepsi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif. Dimana persepsi mengenai

tantang pekerjaan, peran, tujuan yang jelas, manajemen, karyawan diperlakukan secara adil, dll

Menurut Allen dan Meyer (dalam Palupiningdyah dan Handoko, 2003:344) komitmen afektif terhadap organisasi adalah keterikatan emosional guru dan terlibat dalam sekolah, serta keinginan tinggal dengan sekolah karena ada kesesuaian nilai antara sekolah dengan guru.

Komitmen afektif terhadap organisasi adalah kelekatan seorang guru secara psikologis terhadap sekolah, yang lihat dari kombinasi antara aspek-aspek komitmen afektif terhadap organisasi, yaitu: kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam sekolah, kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi sekolah, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan sebagai guru di sekolah.

Guru yang mempunyai komitmen afektif tinggi akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan senang hati tanpa ada sedikitpun merasa terbebani. Sikap kesetiaan terhadap sekolah sebagai organisasi merupakan pengekspresian perhatiannya terhadap kesuksesan dan keberhasilan sekolah.

Pengekspresian guru itu selalu berbeda satu dengan yang lainnya. Terkadang ada yang tinggi dan ada juga rendah, tergantung kepada persepsi guru itu sendiri terhadap aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Menurut Bass (dalam Usman, 2010:339) pemimpin transformasional adalah kepala sekolah yang mampu meningkatkan motivasi dan komitmen

guru terhadap sekolah tanpa menghiraukan akibat negatif, apakah efeknya menguntungkan atau tidak.

Guru yang memiliki persepsi baik positif maupun negatif terhadap aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan berdampak kepada komitmen afektif terhadap organisasi atau sekolah dan juga berdampak pula terhadap kedisiplinan guru dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari.

Brown (dalam Darwito, 2008:39) menyimpulkan perilaku kepemimpinan transformasional meliputi membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, visi, mendorong kreativitas dan menekankan pengembangan berpengaruh secara positif pada komitmen afektif karyawan (guru).

Kemampuan kepala sekolah memberikan dukungan, semangat akan tercermin dengan disiplin guru yang baik. Menurut Sutrisno (2011:86) disiplin yang baik tercermin pada suasana semangat, gairah kerja dan inisiatif; tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian sekolah; besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas profesional dengan sebaik-baiknya; berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi diantara guru; serta efisiensi dan produktifitas para guru.

Disiplin merupakan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh guru dan yang menyebabkan guru dapat menyesuaikan diri

secara sukarela dengan keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Lateiner & Levine, 1985:71).

Guru yang disiplin maupun yang tidak disiplin dipengaruhi oleh persepsi terhadap aspek-aspek kepemimpinan transformasional. Karena esensi kepemimpinan adalah tindakan (Sergiovani dalam Raihani, 2010:34). Menurut Lateiner dan Levine (1985:72-73) iklim dan contoh atau teladan dari pemimpin (kepala sekolah) merupakan indikasi disiplin yang baik dari seorang guru.

Disiplin yang baik dapat diukur melalui beberapa cara yakni, dengan melihat; keteraturan dan ketepatan waktu kerja, artinya karyawan (guru) masuk kerja sesuai dengan hari dan jam kerja yang telah diatur organisasi (sekolah); ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja, artinya dalam setiap melaksanakan tugas menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan organisasi (sekolah); penggunaan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati artinya dalam melaksanakan tugas tidak hanya mempergunakan peralatan pendukung saja akan tetapi juga menjaga dan merawat peralatan yang digunakan; menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan, artinya terdapat hasil yang diharapkan dari pelaksanaan tugas dengan mengikuti cara yang ditentukan oleh organisasi; semangat dan inisiatif, artinya karyawan (guru) bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya (Lateiner dan Levine (1985:72).



Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin guru, antara lain gaya kepemimpinan dan teladan pemimpin, lingkungan disiplin, serta latihan berdisiplin. Oleh karena itu, perbuatan dan tindakan kerap kali lebih besar pengaruhnya dibandingkan kata-kata. Keteladanan kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap persepsi guru.

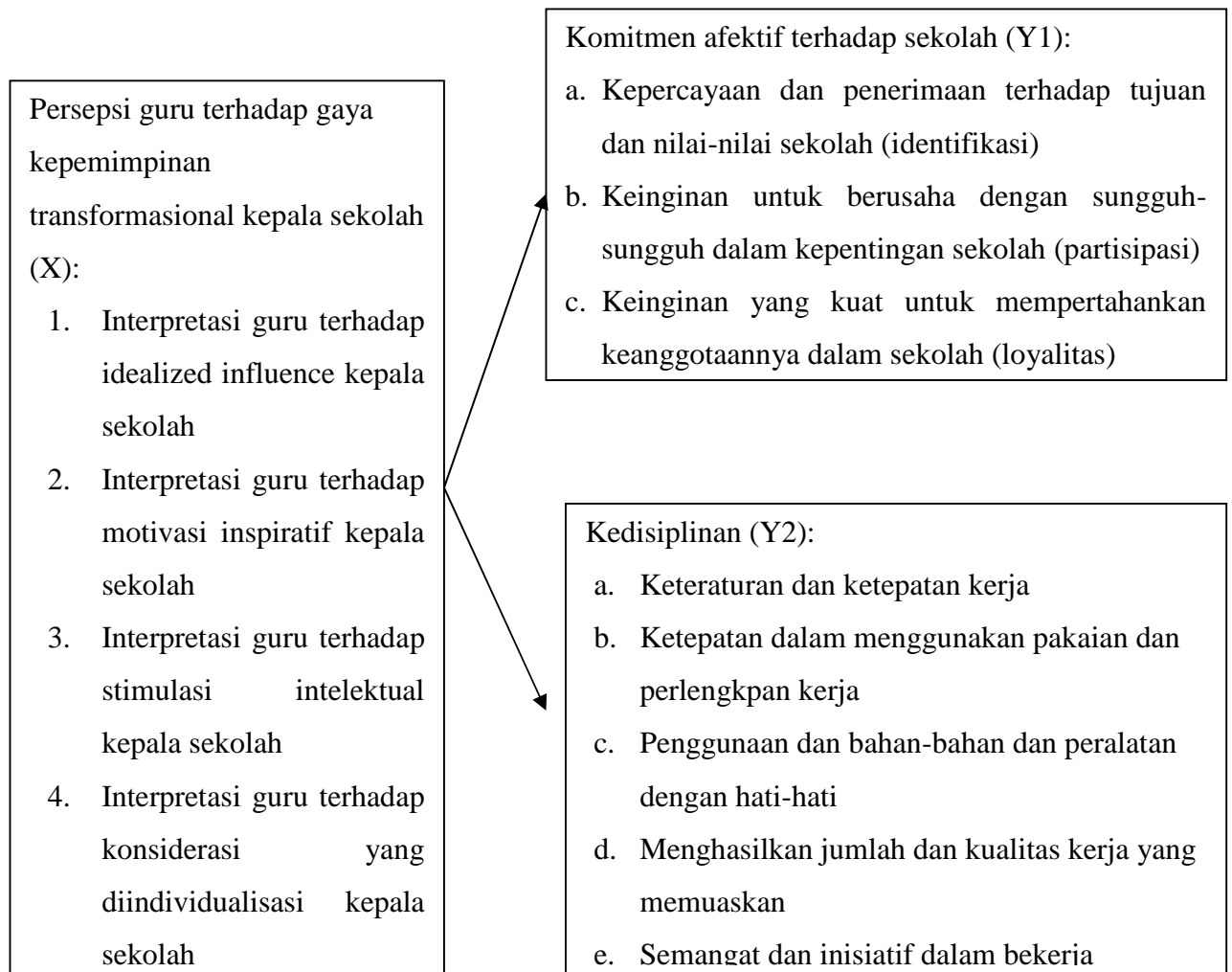
Guru mempunyai komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan tergantung bagaimana ia mempersepsi aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Menurut Komariah dan Triatna (2006:78) kepala sekolah dengan gaya transformasional memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai luhur yang perlu dirancang kepada seluruh guru sehingga para guru mempunyai rasa memiliki, semangat dan komitmen dalam pelaksanaannya. Komitmen dalam melaksanakan nilai-nilai tersebut dijunjung oleh guru merupakan indikasi adanya komitmen afektif terhadap organisasi. Rasa memiliki, semangat merupakan cerminan dari disiplin yang baik..

Dari dasar pemikiran diatas dapat disimpulkan kerangka berpikir sebagai berikut:

### Bagan 1.

#### Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Afektif terhadap Organisasi dan Kedisiplinan



## 2. Asumsi

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka asumsi dasar dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen adalah janji seorang guru yang dilakukan baik di depan umum ataupun di dalam hati. Dimana janji ini dimantapkan di dalam pikiran dan dibuktikan melalui perbuatan.
2. Komitmen afektif terhadap organisasi adalah kelekatan seorang guru secara psikologis terhadap sekolah, yang ditandai dengan kombinasi antara aspek-aspek komitmen afektif terhadap organisasi.
3. Kedisiplinan merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh guru dan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri secara sukarela dengan keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.
4. Persepsi adalah interpretasi terhadap stimulus yang ditangkap oleh panca indera.
5. Gaya kepemimpinan transformasional adalah bagaimana cara atau gaya pemimpin mengubah persepsi, sikap, dan perilaku guru terlepas dari meningkat-tidaknya perubahan yang terjadi.
6. Persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah interpretasi guru terhadap aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

7. Apabila persepsi guru positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka komitmen afektif terhadap organisasi tinggi dan disiplin di dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebagai guru.

### **3. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran dan asumsi yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

- a. Ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar
- b. Ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kedisiplinan pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar
- c. Ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan pada guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar

Artinya semakin positif persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin tinggi pula komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan guru, dan semakin negatif persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin rendah komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan guru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Menurut Nazir (2003:99) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional yang menghubungkan variabel persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan guru.

#### **B. Variabel Penelitian**

Identifikasi terhadap variabel penelitian bertujuan untuk memperjelas dan membatasi masalah serta menghindari adanya variabel-variabel penyerta yang datanya ikut terolah yang seharusnya tidak diperlukan. Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah
2. Variabel tergantung (Y): Komitmen afektif terhadap organisasi (Y1)  
Kedisiplinan guru (Y2)

## **C. Defenisi Operasional**

### **1. Komitmen afektif terhadap organisasi**

Komitmen afektif terhadap organisasi adalah tingkat seberapa jauh seorang guru secara emosional mengenal, terlibat dan terikat pada sekolah tempat bekerjanya, dengan indikator pada aspek-aspek komitmen afektif terhadap organisasi sebagai berikut:

- a. Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah (identifikasi)
- b. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan sekolah (partisipasi)
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sekolah (loyalitas)

### **2. Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan guru dalam mentaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah. Kedisiplinan diukur dengan menggunakan skala disiplin yang memuat lima ukuran disiplin yang baik sesuai dari Lateiner dan Levine, yaitu:

- a. Keteraturan dan ketepatan kerja
- b. Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja
- c. Penggunaan dan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati
- d. Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan

- e. Semangat dan inisiatif dalam bekerja

### **3. Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah**

Persepsi adalah proses menginterpretasikan stimulus, objek atau peran yang diterima oleh individu. Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional adalah interpretasi guru terhadap kemampuan memimpin kepala sekolah dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi dan menginspirasi para guru, menerapkan pola kerja dan nilai-nilai moral, menghargai dan memperhatikan kebutuhan bawahan sehingga guru-gurunya akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah meliputi; interpretasi guru terhadap aspek-aspek kepemimpinan transformasional, yang dalam penelitian ini aspek-aspek tersebut dijadikan sebagai indikator, yaitu:

- a. Interpretasi guru terhadap *idealized influence* kepala sekolah
- b. Interpretasi guru terhadap *motivasi inspiratif* kepala sekolah
- c. Interpretasi guru terhadap *stimulasi intelektual* kepala sekolah
- d. Interpretasi guru terhadap *konsiderasi* yang diindividualkan kepala sekolah

## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar yaitu 30 orang, dengan rincian sebagai berikut: Pegawai Negeri Sipil sebanyak 23 orang, Guru Bantu Pusat (GBP) 2 (dua) orang, dan Honor Komite 5 (lima) orang.

### **2. Sampel Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendapat Bungin (2008:101) yang menyatakan:

Tidak semua penelitian menggunakan sampel sebagai sasaran penelitian pada penelitian tertentu dengan skala kecil, yang hanya memerlukan beberapa orang sebagai objek penelitian, ataupun beberapa penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap objek atau populasi kecil, biasanya penggunaan sampel penelitian tidak diperlukan. Hal tersebut dikarenakan keseluruhan objek dapat dijangkau oleh peneliti. Dalam istilah penelitian kuantitatif, objek penelitian disebut sampel total, yaitu keseluruhan populasi merangkap sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan konsep di atas, populasi penelitian ini kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 30 orang guru, sehingga peneliti mengambil semuanya. Dengan demikian penelitian ini dinamakan penelitian populasi.



## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Alat ukur**

Untuk mendapatkan data yang sesuai dengan variabel penelitian, maka dibuat skala psikologi yang dikembangkan berdasarkan definisi operasional variabel. Variabel yang menjadi fokus penelitian yaitu skala persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan. Alat ukur ini adalah alat ukur nonkognitif, dimana item skala yang dibuat untuk mendapatkan respon dari subjek berupa ekspresi sentimen yaitu jenis respon yang tak dapat dinyatakan benar atau salah. Semua respon benar menurut alasannya masing-masing (Suryabrata, 2005:177). Bentuk skala yang digunakan adalah skala *summated rating* yang dikembangkan oleh Rensis Likert (dikenal dengan nama skala *likert*), karena skala *likert* pada dasarnya disusun untuk mengukur sikap (Suryabrata, 2005:184). Data terkumpul akan dilakukan penghitungan dan skoring untuk tiap-tiap variabel.

#### **a. Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan diungkap dengan menggunakan skala yang diadaptasi dari Bass dan Avolio, serta skala dari Kushariyanti dengan validitas 0,904 dan reliabilitas 0,976. Disamping itu juga, peneliti akan *try out*

kembali dengan menggunakan model skala *likert* yang dibuat dalam 4 alternatif jawaban. Skor penilaian diberikan antara nilai 1 sampai 4 disusun berdasarkan modifikasi dari skala *likert*. Dalam penelitian ini juga pernyataan dibagi 2 yaitu berbentuk *favorable* dan *unfavorable*.

Jumlah aitem untuk Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah sebanyak 64 aitem, sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Blue-print Skala**  
**Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional**  
**(Untuk Try Out)**

No	Indikator	Kognitif		Afektif		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	Favorable	Unfavorable	
1	Interpretasi guru terhadap <i>idealized influence</i> kepala sekolah	1, 17, 33, 49	5, 21, 37, 53	9, 25, 41, 57	13, 29, 45, 61	16
2	Interpretasi guru terhadap motivasi inspiratif kepala sekolah	2, 18, 34, 50	6, 22, 38, 54	10, 26, 42, 58	14, 30, 46, 62	16
3	Interpretasi guru terhadap stimulasi intelektual kepala sekolah	3, 19, 35, 51	7, 23, 39, 55	11, 27, 43, 59	15, 31, 47, 63	16
4	Interpretasi guru terhadap konsiderasi yang diindividualkan kepala sekolah	4, 20, 36, 52	8, 24, 40, 56	12, 28, 44, 60	16, 32, 48, 64	16
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>64</b>

#### **b. Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi**

Untuk mengungkapkan komitmen afektif terhadap organisasi guru akan diungkap dengan menggunakan skala yang diadaptasi dari

Kushariyanti dengan validitas 0,712 dan reliabilitas 0,950. Disamping itu juga, peneliti akan try out kembali skalanya dengan menggunakan model skala *likert* yang dibuat dalam 4 alternatif jawaban. Skor penilaian diberikan antara nilai 1 sampai 4 disusun berdasarkan modifikasi dari skala *likert*. Dalam penelitian ini juga pernyataan dibagi 2 yaitu berbentuk *favorable* dan *unfavorable*.

Jumlah aitem untuk skala komitmen afektif terhadap organisasi adalah sebanyak 48 aitem, sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Blue-Print Skala**  
**Komitmen Afektif terhadap Organisasi**  
**(Untuk Try Out)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	<b>Jumlah</b>
<b>1.</b>	Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40	<b>14</b>
<b>2.</b>	Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan sekolah	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 43, 46, 48	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41	<b>17</b>
<b>3.</b>	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sekolah	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 44, 47	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 45	<b>17</b>
<b>Total</b>		<b>26</b>	<b>22</b>	<b>48</b>

### c. Skala Kedisiplinan

Untuk mengungkapkan kedisiplinan guru digunakan skala kedisiplinan yang disusun oleh peneliti berdasarkan modifikasi dari skala *likert* dengan menyajikan 4 alternatif jawaban. Skor penilaian

diberikan antara nilai 1 sampai 4 disusun berdasarkan modifikasi dari skala *likert*. Dalam penelitian ini juga pernyataan dibagi 2 yaitu berbentuk *favorable* dan *unfavorable* dalam jumlah yang seimbang.

Jumlah aitem untuk skala kedisiplinan adalah sebanyak 40 aitem. Berikut *blue print* skala kedisiplinan:

**Tabel 3.3**  
**Blue-Print Skala**  
**Kedisiplinan**  
**(Untuk Try Out)**

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Keteraturan dan ketepatan kerja	1, 11, 21, 31	6, 16, 26, 36	8
2.	Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja	2, 12, 22, 32	7, 17, 27, 37	8
3.	Penggunaan dan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati	3, 13, 23, 33	8, 18, 28, 38	8
4.	Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan	4, 14, 24, 34	9, 19, 29, 39	8
5	Semangat dan inisiatif dalam bekerja	5, 15, 25, 35	10, 20, 30, 40	8
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

## 2. Uji coba alat ukur

Alat ukur dalam penelitian ini di ujicobakan pada subjek yang mempunyai karakteristik sama dengan subjek penelitian, dengan rincian pada tabel 3.4, sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Tempat Try Out Skala Penelitian**

No	Tempat Try Out	Jumlah Skala		Total
		Kembali	Tidak Kembali	
1	SMAN 1 Tambang	8	7	15
2	SMAN 2 Tambang	17	-	17
3	SMAN 2 Kampar Timur	14	1	15
4	SMAN 1 Bangkinang Seberang	15	-	15
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>8</b>	<b>62</b>

### 3. Validitas dan Reliabilitas

#### a. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila dapat menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Pada penelitian ini digunakan validitas isi, menggunakan metode *Item Total Correlation*. *Item Total Correlation* ialah mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi (estimasi nilai yang lebih tinggi dari yang sebenarnya) (Priyatno, 2010:24). Syarat minimum untuk dianggap valid sebuah aitem adalah dengan nilai korelasi minimal  $r=0,3$  (Azwar, 2010:65). Jadi korelasi antara butir dengan skor total yang kurang

dari 0,3 dinyatakan gugur. Data dianalisis dengan bantuan *SPSS 16,0 for Windows*.

Hasil *try out* dengan jumlah subjek 54 orang didapatkan aitem-aitem yang sah. Skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berjumlah 64 aitem butir pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas yaitu uji korelasi aitem dengan aitem total didapatkan aitem yang sah 50 aitem. Sebaran korelasi aitem dengan aitem total yang valid berkisar antara 0,3044 – 0,7277 dengan taraf korelasi signifikansi 5%.

Rincian aitem yang valid dan yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.5, dan *blue print* aitem untuk pengambilan data penelitian dapat dilihat pada tabel 3.6.

**Tabel 3.5**  
**Blue-print Item**  
**Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**  
**Yang Valid dan Gugur**

No	Indikator	Try Out				Gugur				Valid				Jlh.
		Kognitif		Afektif		Kognitif		Afektif		Kognitif		Afektif		
		F	UF	F	UF	F	UF	F	UF	F	UF	F	UF	
<b>1</b>	Interpretasi guru terhadap idealized influenze kepala sekolah	1,	5,	9,	13,	1, 17,	37,	57		33	5, 21	9,	13,	<b>10</b>
		17,	21,	25,	29,	49	53					25,	29,	
		33,	37,	45,	41,							41	45,	
		49	53	57	61								61	
<b>2</b>	Interpretasi guru terhadap motivasi inspiratif kepala sekolah	2,	6,	10,	14,		38			2, 18,	6,	10,	14,	<b>15</b>
		18,	22,	30,	26,					34,	22,	26,	30,	
		34,	38,	42,	46,					50	54	42,	46,	
		50	54	58	62							58	62	
<b>3</b>	Interpretasi guru terhadap stimulasi intelektual kepala sekolah	3,	7,	11,	15,	3		43,		19,	7,	11,	15,	<b>13</b>
		19,	23,	27,	31,			59		35,	23,	27	31,	
		35,	39,	43,	47,					51	39,		47,	
		51	55	59	63						55		63	
<b>4</b>	Interpretasi guru terhadap konsiderasi yang diindividualkan kepala sekolah	4,	8,	12,	16,	4, 52		60	48	20,	8,	12,	16,	<b>12</b>
		20,	24,	28,	32,					36	24,	28,	32,	
		36,	40,	44,	48,						40,	44	64	
		52	56	60	64						56			
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>50</b>

**Tabel 3.6**  
**Komposisi *Blue-print* Aitem**  
**Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**  
*Untuk Penelitian*

No	Indikator	Kognitif		Afektif		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	Favorable	Unfavorable	
1	Interpretasi guru terhadap <i>idealized influence</i> kepala sekolah	24	5, 20	9, 1, 37	13, 28, 40, 48	10
2	Interpretasi guru terhadap motivasi inspiratif kepala sekolah	2, 17, 32, 44	6, 21, 34	10, 25, 38, 47	14, 29, 41, 49	15
3	Interpretasi guru terhadap stimulasi intelektual kepala sekolah	3, 18, 33	7, 22, 35, 45	11, 26	15, 30, 42, 50	13
4	Interpretasi guru terhadap konsiderasi yang diindividualkan kepala sekolah	4, 19	8, 23, 36, 46	12, 27, 39	16, 31, 43	12
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>50</b>

Skala komitmen afektif terhadap organisasi berjumlah 48 aitem butir pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas yaitu uji korelasi aitem dengan aitem total didapatkan aitem yang valid 29 aitem. Sebaran korelasi aitem dengan aitem total yang valid berkisar antara 0,3172 – 0,6507 dengan taraf korelasi signifikansi 5%.



Rincian aitem yang valid dan yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.7, dan *blue print* aitem untuk pengambilan data penelitian dapat dilihat pada tabel 3.8.

**Tabel 3.7**  
**Blue-print Item**  
**Komitmen Afektif terhadap Organisasi**  
**Yang Valid dan Gugur**

No	Indikator	Try Out		Gugur		Valid		Jumlah
		F	UF	F	UF	F	UF	
<b>1</b>	Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40	1, 25, 31	4, 16, 22, 28, 34	7, 13, 19, 37	10, 40	<b>6</b>
<b>2</b>	Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan sekolah	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 43, 46, 48	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 46, 48	38, 43	5, 23	2, 8, 14, 20, 26, 32, 46, 48	11, 17, 29, 35, 41	<b>13</b>
<b>3</b>	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sekolah	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 44, 47	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 45	3, 21, 27	12, 36, 42, 45	9, 15, 33, 39, 44, 47	6, 18, 24, 30	<b>10</b>
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>

**Tabel 3.8**  
**Komposisi *Blue-print* Aitem**  
**Komitmen Afektif terhadap Organisasi**  
***Untuk Penelitian***

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah	1, 7, 13, 18	4, 10	<b>6</b>
2.	Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan sekolah	2, 8, 14, 19, 23, 26, 28, 29	5, 11, 16, 21, 25	<b>13</b>
3.	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sekolah	3, 9, 15, 20, 24, 27	6, 12, 17, 22	<b>10</b>
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>

Skala kedisiplinan berjumlah 40 aitem butir pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas yaitu uji korelasi aitem dengan aitem total didapatkan aitem yang valid 27 aitem. Sebaran korelasi aitem dengan aitem total yang valid berkisar antara 0,3180 – 0,7549 dengan taraf korelasi signifikansi 5%.

Rincian aitem yang valid dan yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.9, dan *blue print* aitem untuk pengambilan data penelitian dapat dilihat pada tabel 3.10.

**Tabel 3.9**  
**Blue-print Item**  
**Kedisiplinan**  
**Yang Valid dan Gugur**

No	Indikator	Try Out		Gugur		Valid		Jumlah
		F	UF	F	UF	F	UF	
1	Keteraturan dan ketepatan kerja	1, 11, 21, 31	6, 16, 26, 36	31		1, 11, 21	6, 16, 26, 36	7
2	Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja	2, 12, 22, 32	7, 17, 27, 37	2, 22, 32	37	12	7, 17, 27	4
3	Penggunaan dan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati	3, 13, 23, 33	8, 18, 28, 38	3, 23		13, 33	8, 18, 28, 38	6
4	Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan	4, 14, 24, 34	9, 19, 29, 39	4	9, 39	14, 24, 34	19, 29	5
5	Semangat dan inisiatif dalam bekerja	5, 15, 25, 35	10, 20, 30, 40	5	10, 30	15, 25, 35	20, 40	5
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

**Tabel 3.10**  
**Komposisi *Blue-print* Aitem Kedisiplinan**  
***Untuk Penelitian***

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Keteraturan dan ketepatan kerja	1, 11, 20	6, 15, 23, 26	7
2.	Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja	2	7, 16, 24	4
3.	Penggunaan dan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati	3, 12	8, 17, 25, 27	6
4.	Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan	4, 13, 21	9, 18	5
5	Semangat dan inisiatif dalam bekerja	5, 14, 22	10, 19	5
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

**b. Reliabilitas**

Reliabilitas artinya tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Reliabilitas berkaitan dengan ketepatan alat ukur. Azwar (2003:4) memberikan pengertian reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya secara empirik. Tinggi rendahnya reliabilitas ditentukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas yang angka berada dalam rentang 0-1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya semakin

mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Untuk mengetahui koefisien alat ukur dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$= 2 \left[ \frac{1 - S1^2 + S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$  dan  $S2^2$  : Variabel skor belahan 1 dan variabel belahan 2

$Sx^2$  : Variansi skor skala

Pengujian reliabilitas alat ukur dibantu dengan menggunakan program *SPSS 16.0 For Windows*. Koefesien reliabilitas mencerminkan hubungan skor skala yang diperoleh dengan skor sesungguhnya yang tidak diketahui maka dengan koefisien reliabilitas 0,900 berarti variasi yang tampak pada skor skala tersebut mencerminkan 90% dari variasi skor murni dan 10% variasi yang eror (Azwar, 2010:96).

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap aitem Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional yang sudah divalidasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,9407 dan koefisien reliabilitas Skala Komitmen Afektif Terhadap Organisasi diperoleh sebesar 0,9018 serta koefisien reliabilitas Skala Kedisiplinan diperoleh sebesar 0,9234. Dengan demikian reliabilitas 3 skala yang dipakai untuk penelitian ini memuaskan.

## F. Teknik Analisa Data

Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan metode *Analisis Multivariate*. Dimana analisis hubungan antara satu atau lebih variabel independen dengan dua atau lebih variabel dependen (Priyatno, 2010:118). Data yang digunakan untuk variabel dependen adalah (interval atau rasio), sedangkan variabel independen menggunakan data kategorial. Data dianalisis dengan bantuan program *SPSS 16.0 For Window*.

## G. Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di SMAN 001 Kampar Utara Kabupaten Kampar Provinsi RIAU.

### 2. Jadwal Penelitian

**Tabel 3.11**  
**Jadwal Penelitian**

No	Tanggal	Kegiatan
1	10 – 19 Maret 2011	Pengajuan sinopsis
2	23 Maret 2011	Penentuan dosen pembimbing
3	24 Maret – 13 Juli 2011	Penyusunan proposal penelitian
4	20 Juli 2011	Ujian Proposal penelitian
5	21 Juli 2011 – 24 April 2012	Revisi proposal penelitian
6	6 – 13 Juni 2012	Pelaksanaan <i>try out</i> skala
7	14 – 17 Juni 2012	Analisis data <i>try out</i> skala
8	19 – 22 Juni 2012	Validasi skala penelitian
9	12 – 16 Juli 2012	Pengambilan data penelitian
10	24 Juli 2012 – 30 Agustus 2012	Pengolahan data penelitian
11	1 – 10 September 2012	Penyelesaian Skripsi
12	26 September 2012	Ujian Seminar hasil penelitian
13	05 Desember 2012	Ujian Skripsi/ Munaqasah



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah SMA N 001 Kampar Utara**

SMA N 001 Kampar Utara Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar adalah salah satu sekolah yang terletak di Jl. Raya Bangkinang-Pematang Kulim KM. 13 Muara Jalai. Sekolah ini berdiri berdasarkan hasil keputusan musyawarah besar masyarakat muara jalai yang dilaksanakan pada tanggal 20 Mei 2000. Sedangkan proses belajar mengajar mulai dilaksanakan pada tanggal 20 Juli 2000 atas izin Dinas Dikpora Kabupaten Kampar dengan status sekolah swasta dengan nama SMU S Terpadu Muara Jalai dengan kepala sekolah yang pertama adalah Drs. Zurkais Simin dan wakil kepala sekolah adalah Rinaldi, S. Pd.

Siswa pertama sekolah ini berjumlah sekitar 50 orang yang berasal dari tamatan SMP N 6 Kampar (Muara Jalai) dan MTs Sungai Tonang. Rata-rata siswa tersebut sudah lama menganggur/tidak melanjutkan sekolah ke SMA sampai 2 tahun. Itulah yang direkrut oleh SMU S Terpadu Muara Jalai sebagai siswa pertama.

Gedung belajar pertama kali dipakai adalah gedung madrasah di Sungai Tonang selama 1 semester. Kemudian baru pindah ke gedung baru yang di bangun oleh swadaya masyarakat yang terletak di Padang Tarap desa



Muara Jalai. Pada tanggal 28 Juli 2003 SMU S Terpadu Muara Jalai di negerikan pemerintah yang sekarang bernama SMA N 001 Kampar Utara dengan kepala sekolah Drs. H. Muhammad Nasir Y.

## **2. Visi dan Misi SMA N 001 Kampar Utara**

### a. Visi Sekolah

“Unggul dalam prestasi, teladan dalam bersikap, sopan dalam bergaul berdasarkan IPTEK dan IMTAQ”

### b. Misi Sekolah

- 1) Efektifitas dalam proses belajar mengajar
- 2) Mewujudkan tingkatan lulusan
- 3) Membentuk generasi muda yang cerdas, terampil, kreatif, berdedikasi tinggi dan cinta tanah air
- 4) Peningkatan semangat dan prestasi kerja yang dilandasi rasa kekeluargaan dan ketauladanan
- 5) Menciptakan keselarasan, keserasian dan keseimbangan emosi dan intelektual dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

## **3. Kurikulum**

Pendidikan memiliki peran sentral bagi upaya pembangunan sumber daya manusia. Adanya peran yang dimiliki, isi dan proses pendidikan perlu dimutakhirkan sesuai dengan kemajuan ilmu dan kebutuhan masyarakat. Masyarakat Indonesia dan dunia pada saat ini menghendaki tersedianya

sumber daya manusia yang memiliki seperangkat kompetensi yang berstandar nasional dan internasional, maka isi proses pendidikannya perlu diarahkan pada pencapaian kompetensi tersebut.

Pendidikan tingkat satuan adalah bentuk pendidikan yang diselenggarakan untuk menyiapkan kelulusan menguasai seperangkat kompetensi yang dapat bermanfaat bagi kehidupan kelak. Pendidikan tingkat satuan menekankan pada penguasaan kompetensi yang dia miliki dan yang dibutuhkan masyarakat sebagai sasaran kegiatan pendidikan berpusat pada siswa. Pemberian waktu yang cukup untuk penguasaan suatu tugas pembelajaran sebelum melanjutkan ke tugas pembelajaran yang selanjutnya dan persyaratan adanya kriteria ketuntasan dalam penyelesaian suatu tugas pembelajaran.

SMA N 001 Kampar Utara pada saat ini telah mulai menggunakan sistem Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) meskipun belum sepenuhnya tercapai atau mendapat sistem tersebut. SMA N 001 Kampar Utara berusaha semaksimal mungkin untuk menjelaskan kurikulum tersebut dengan sebaik-baiknya. Hal tersebut tampak jelas pada penerapan pembuatan silabus untuk setiap pelajaran, setiap guru bidang studi diwajibkan untuk mempunyai atau memiliki silabus yang akan diterapkan di masing-masing kelas.

#### 4. Fasilitas Sekolah

Fasilitas yang dimiliki oleh SMA N 001 Kampar Utara adalah:

**TABEL 4. 1**  
**MENJELASKAN TENTANG JUMLAH FASILITAS YANG**  
**DIMILIKI OLEH SMA N 001 KAMPAR UTARA KAB. KAMPAR**

No	Nama	Jumlah
1.	Ruang Belajar	12
2.	Labor IPA	1
3.	Labor Komputer	1
4.	Perpustakaan	1
5.	Ruang Kepala Sekolah	1
6.	Ruang Majelis Guru	1
7.	Ruang T. U	1
8.	WC Guru	4
9.	WC Siswa	6
10.	Fasilitas olahraga:	
	a. Lapangan Tenis Meja	1
	b. Lapangan Volley Ball	1
	c. Lapangan Badminton	1
	d. Lapangan Bola kaki	1
	e. Lapangan Takraw	1

#### B. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan dengan memberikan skala pada subjek penelitian. Subjek penelitian adalah semua guru SMAN 001 Kampar Utara yang dilakukan pada tanggal 12 – 20 Juli 2012. Penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Skala diberikan kepada subjek penelitian secara langsung oleh peneliti pada jam istirahat dan tidak langsung dibantu oleh staf tata usaha sekolah. Lima subjek penelitian mengisi skala secara langsung, dan 25 subjek membawa pulang

kerumah, dan diberikan kepada peneliti seminggu kemudian. Dari 3 buah skala yang diberikan kepada 30 orang subjek penelitian, semua skala di kembalikan kepada peneliti.

Pengisian skala tidak ada jawaban yang dianggap salah, semua jawaban subjek diterima sebagai data yang sesungguhnya menggambarkan realitas subjek. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diproses dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16,0 For Windows*.

### C. Gambaran Umum Subjek Penelitian

#### 1. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Rentang usia subjek penelitian adalah 26-51 tahun (rerata = 35,93 th). Berdasarkan usia, subjek dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu usia 26-30 tahun (usia baru bekerja), 31-40 tahun (usia cukup lama bekerja) dan 41-51 tahun (usia sangat lama bekerja). Dari pengelompokkan usia subjek diperoleh gambaran penyebaran subjek penelitian seperti yang tertera pada tabel 4.2, yaitu:

**Tabel 4.2**  
**Gambaran Subjek Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase %</b>
26 tahun – 30 tahun	9	30
31 tahun – 40 tahun	14	46,67
41 tahun – 51 tahun	7	23,33
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Tabel 4.2, menunjukkan sebagian besar subjek penelitian berada pada kelompok usia cukup lama bekerja dengan rentang 31-40 tahun yaitu 14 orang (46,67%).

## 2. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Kerja

Rentang lama bekerja subjek penelitian adalah 2-24 tahun (rerata = 6,846 th). Berdasarkan lama kerja, subjek dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu 2 – 6 tahun (masa baru kerja), 7 – 14 tahun (masa cukup lama kerja) dan 15 – 24 tahun (masa sangat lama kerja). Dari pengelompokan lama bekerja diperoleh gambaran penyebaran subjek penelitian seperti yang tertera pada tabel 4.3, yaitu:

**Tabel 4.3**  
**Gambaran Subjek Berdasarkan Lama Kerja**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase %</b>
2 tahun – 6 tahun	20	66,67
7 tahun – 14 tahun	7	23,33
15 tahun – 24 tahun	3	10
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Tabel 4.3, menunjukkan sebagian besar subjek penelitian berada pada kelompok masa baru bekerja dengan rentang 2-6 tahun yaitu 20 orang (66,67%).

### 3. Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin maka diperoleh gambaran penyebaran subjek penelitian seperti yang tertera pada tabel 4.4, yaitu:

**Tabel 4.4**  
**Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase %</b>
Laki – laki	14	46,67
Wanita	16	53,33
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Tabel 4.4, menunjukkan sebagian besar subjek penelitian memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 16 orang (53,33%).

### 4. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Kepegawaian

Berdasarkan populasi maka diperoleh gambaran penyebaran subjek penelitian seperti yang tertera pada tabel 4.5, yaitu:

**Tabel 4.5**  
**Gambaran Subjek Berdasarkan Kepegawaian**

<b>Kepegawaian</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase %</b>
PNS	23	76,67
Honor Komite	5	16,67
Guru Bantu Pusat	2	6,67
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Tabel 4.5, menunjukkan sebagian besar subjek penelitian ditempati oleh PNS sebanyak 23 orang (76,67%).

#### **D. Prosedur Pengujian Asumsi**

Sebelum melakukan pengujian analisis multivariate, terlebih dahulu uji asumsi kovarian (uji Box's) yaitu untuk mengetahui apakah kovarian sama atau berbeda. Dan uji varian (uji Levene's) yaitu untuk mengetahui apakah varian data sama atau berbeda. Analisis data multivariate mensyaratkan kovarian sama dan varian data adalah sama (Priyatno, 2010:126).

##### **a. Uji Asumsi Kovarian (Uji Box's)**

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka kovarian sama, sedangkan jika signifikansi  $< 0,05$  maka kovarian berbeda. Berdasarkan hasil uji kovarian didapat signifikansi sebesar 0,561, maka memiliki kovarian sama (lihat lampiran G).

##### **b. Uji Asumsi Varian (Uji Levene's)**

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka varian sama, sedangkan jika signifikansi  $< 0,05$  maka varian berbeda. Berdasarkan hasil uji varian untuk variabel Y1 (komitmen afektif terhadap organisasi) di dapat signifikansi sebesar 0,554, maka memiliki varian sama. Sedangkan untuk variabel Y2 (kedisiplinan) didapat signifikansi sebesar 0,250, maka memiliki varian sama (lihat lampiran G).

#### **E. Hasil Analisis Data**

Untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak, dilakukan analisa data. Dimana dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis

data *Multivariate* dengan bantuan program *SPSS 16,0 For Windows*. Hasil analisis data dengan teknik korelasi *Multivariate* pada tabel 4.6, sebagai berikut:

**Table 4.6**  
**Hasil Analisis Data**

**Multivariate Tests<sup>c</sup>**

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	,987	1014,198 <sup>a</sup>	2,000	26,000	,000
	Wilks' Lambda	,013	1014,198 <sup>a</sup>	2,000	26,000	,000
	Hotelling's Trace	78,015	1014,198 <sup>a</sup>	2,000	26,000	,000
	Roy's Largest Root	78,015	1014,198 <sup>a</sup>	2,000	26,000	,000
X	Pillai's Trace	,483	4,301	4,000	54,000	,004
	Wilks' Lambda	,519	5,050 <sup>a</sup>	4,000	52,000	,002
	Hotelling's Trace	,924	5,775	4,000	50,000	,001
	Roy's Largest Root	,920	12,419 <sup>b</sup>	2,000	27,000	,000

a. Exact statistic

b. The statistic is an upper bound on F that yields a lower bound on the significance level.

c. Design: Intercept+X

*Sumber : Data olahan*

Hasil analisis data memaparkan bahwa empat macam test signifikansi untuk hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan, yaitu *Pilla's Trace*, *Wilk's Lambda*, *Hotelling's Trace* dan *Roys's Lagets Root* (lihat lampiran G). Menurut Trihendradi (2011:199-200) dan Priyatno (2010:125) jika keempat metode tersebut kurang dari 0,05, maka ada hubungan ketiga variabel tersebut.

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa signifikansi 0,004 pada metode *Pilla's Trace*, 0,002 pada metode *Wilk's Lambda*, 0,001 pada metode *Hotelling's Trace*, dan 0,000 pada metode *Roys's Lagets Roo*, semua metode



test signifikansi lebih kecil dari 0,05 (lampiran G). Maka ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan.

Untuk melihat hubungan variabel secara terpisah lihat signifikansi kolom X pada tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisis Data**

**Tests of Between-Subjects Effects**

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	y1	763,982	2	381,991	12,337	,000
	y2	250,157	2	125,079	3,249	,054
Intercept	y1	53109,307	1	53109,307	1715,216	,000
	y2	49535,899	1	49535,899	1286,883	,000
X	y1	763,982	2	381,991	12,337	,000
	y2	250,157	2	125,079	3,249	,054
Error	y1	836,018	27	30,964		
	y2	1039,310	27	38,493		
Total	y1	198430,000	30			
	y2	186314,000	30			
Corrected Total	y1	1600,000	29			
	y2	1289,467	29			

a. R Squared = ,477 (Adjusted R Squared = ,439)

b. R Squared = ,194 (Adjusted R Squared = ,134)

*Sumber: Data Olahan*

Jika signifikan <0,05 maka ada hubungan dan jika signifikan >0,05 maka tidak ada hubungan. Dari tabel diatas didapat signifikan X Y1 sebesar 0,000 dengan  $r^2$  sebesar 0,439, ini berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan koitmen afektif terhadap organisasi. Untuk variabel X Y2 signifikan sebesar 0,054 dengan  $r^2$  sebesar 0,134, ini berarti tidak ada

hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kedisiplinan (lampiran G).

Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka dapat di uji hipotesis dalam penelitian ini. Dimana hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan diterima (terbukti).
2. Ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi diterima (terbukti).
3. Ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kedisiplinan tidak diterima (tidak terbukti).

## **F. ANALISIS TAMBAHAN**

### **1. Deskripsi Kategorisasi Data**

#### **a. Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Skor yang dihasilkan dalam suatu penelitian belum memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti untuk memberi makna yang memiliki nilai diagnostik. Sisi diagnostika suatu pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala

yang bersangkutan. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembanding agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Interpretasi skala psikologi selalu bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relatif skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu (Azwar, 2010:105).

Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, subjek dikelompokkan dalam 5 kategori yaitu  $X < (\mu - 1,5)$  kategori sangat rendah,  $(\mu - 1,5) < X < (\mu - 0,5)$  kategori rendah,  $(\mu - 0,5) < X < (\mu + 0,5)$  kategori sedang,  $(\mu + 0,5) < X < (\mu + 1,5)$  kategori tinggi, dan  $(\mu + 1,5) < X$  (Azwar, 2010:108). Dalam penelitian ini, semakin banyak subjek masuk dalam kategori tertentu semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan semakin sedikit subjek yang masuk dalam kategori tertentu semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Gambaran hipotesis persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Gambaran Hipotesis Variabel Persepsi Terhadap Gaya**  
**Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Aitem	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Range	Mean	Standar Deviasi
50	50	200	150	150	25

Skor maksimum pada variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah 200, skor minimum adalah 50. Angka range adalah  $200 - 50 = 150$ , mean teoritisnya adalah  $50 \times 3 = 150$ , dan standar deviasinya  $150/6 = 25$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategorisasi subjek pada variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Kategorisasi Variabel Persepsi Terhadap Gaya**  
**Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Rendah	X 112	-	-
Rendah	112 < X 137	8 Orang	26,67%
Sedang	137 < X 163	21 Orang	70 %
Tinggi	164 < X 188	1 Orang	3,33%
Sangat Tinggi	188 X	-	-
Jumlah		30 Orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa 8 orang (26,67%) memiliki kategori yang rendah, 21 orang (70%) yang memiliki kategori yang sedang, 1 orang (3,33%) memiliki kategori yang tinggi, serta tidak ada kategori yang sangat rendah dan sangat tinggi. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan, maka dapat diartikan bahwa sebagian besar subjek memiliki persepsi yang sedang terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Untuk mengetahui skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dari masing-masing aspek, maka dibawah ini dibuat pengkategorisasian persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah ditinjau dari masing-masing aspek alat ukur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Gambaran Aspek Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)**

<b>Aspek</b>	<b>Nilai Minimum</b>	<b>Nilai Maksimum</b>	<b>Range</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Idealized Influence	10	40	30	30	5
Motivasi Inspiratif	15	60	45	45	8*
Stimulasi Intelektual	13	52	39	39	7*
Konsiderasi yang diindividualkan	12	48	36	36	6

\*Pembulatan

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel di atas, diperoleh kategorisasi untuk aspek persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Aspek *Idealized Influence* (X)**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Rendah	X 24	1 Orang	3,33%
Rendah	24 < X 27	7 Orang	23,33%
Sedang	27 < X 33	21 Orang	70 %
Tinggi	33 < X 36	1 Orang	3,33%
Sangat Tinggi	36 < X	-	-
<b>Jumlah</b>		30 Orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa aspek *idealized influence* terdapat subjek dalam kategori sangat rendah sebanyak 1 orang (3,33%), kategori rendah sebanyak 7 orang (23,33%), kategori sedang sebanyak 21 orang (70%), dan kategori sangat tinggi tidak ada. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan diartikan bahwa sebagian besar subjek memiliki persepsi yang sedang terhadap aspek *idealized influence*.

**Tabel 4.12**  
**Aspek *Motivasi Inspiratif* (X)**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Rendah	X 33	-	-
Rendah	33 < X 41	-	-
Sedang	41 < X 49	28 Orang	93,33 %
Tinggi	49 < X 57	2 Orang	6,67%
Sangat Tinggi	57 < X	-	-
<b>Jumlah</b>		30 Orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa aspek *motivasi inspiratif* terdapat subjek dalam kategori sedang sebanyak 28 orang (93,33%), kategori tinggi sebanyak 2 orang (6,67%), dan kategori sangat rendah,

rendah serta kategori sangat tinggi tidak ada. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan diartikan bahwa sebagian besar subjek memiliki persepsi yang sedang terhadap aspek *motivasi inspirasi*.

**Tabel 4.13**  
**Aspek Stimulasi Intelektual (X)**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Rendah	X 28	-	-
Rendah	28 < X 35	16 Orang	53,33%
Sedang	35 < X 43	14 Orang	46,67 %
Tinggi	43 < X 50	-	-
Sangat Tinggi	50 < X	-	-
Jumlah		30 Orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek *stimulasi intelektual*, terdapat 16 orang (53,33%) berada kategori rendah, 14 orang (46,67%) kategori sedang dan kategori sangat rendah, kategori tinggi dan kategori sangat tinggi tidak ada. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan diartikan bahwa subjek memiliki persepsi rendah terhadap aspek *stimulasi intelektual*.

**Tabel 4.14**  
**Aspek Konsiderasi yang Diindividualkan (X)**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	$X \leq 27$	-	-
Rendah	$27 < X \leq 33$	7 Orang	23,33%
Sedang	$33 < X \leq 39$	22 Orang	73,33 %
Tinggi	$39 < X \leq 45$	1 Orang	3,33%
Sangat Tinggi	$45 < X$	-	-
Jumlah		30 Orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa aspek konsiderasi yang diindividualkan, terdapat 7 orang (23,33%) kategori rendah, 22 orang (73,33%), kategori sedang sebanyak 1 orang (3,33%), dan kategori sangat rendah, kategori sangat tinggi tidak ada. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan dapat diartikan bahwa sebagian besar subjek memiliki persepsi yang sedang terhadap aspek konsiderasi yang diindividualkan.

**b. Deskripsi Kategorisasi Data Komitmen Afektif terhadap Organisasi**

Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi, subjek dikelompokkan dalam 5 kategori yaitu  $X \leq (\mu - 1,5)$  kategori sangat rendah,  $(\mu - 1,5) < X \leq (\mu - 0,5)$  kategori rendah,  $(\mu - 0,5) < X \leq (\mu + 0,5)$  kategori sedang,  $(\mu + 0,5) < X \leq (\mu + 1,5)$  kategori tinggi, dan  $(\mu + 1,5) < X$  (Azwar, 2010:108). Dalam penelitian ini, semakin banyak subjek masuk dalam kategori tertentu semakin tinggi komitmen afektif terhadap sekolah dan semakin sedikit subjek yang masuk dalam kategori tertentu maka semakin rendah komitmen afektif terhadap sekolah. Gambaran hipotesis



variabel komitmen afektif terhadap organisasi dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Gambaran Hipotesis Variabel**  
**Komitmen Afektif terhadap Organisasi (Y<sup>1</sup>)**

Item	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Range	Mean	Standar Deviasi
29	29	116	87	87	15*

\*Pembulatan

Skor maksimal pada variabel minat berorganisasi adalah 116, skor minimal adalah 29. Rangnya  $116 - 29 = 87$ , mean teoritisnya = 87 dan standar deviasinya  $87/6 = 15$  (pembulatan). Berdasarkan hasil perhitungan diatas, kategori subjek pada variabel komitmen afektif terhadap organisasi dalam tabel 4.16 di bawah ini:

**Tabel 4.16**  
**Kategorisasi Variabel**  
**Komitmen Afektif terhadap Organisasi (Y<sup>1</sup>)**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	X 64	1 Orang	3,33 %
Rendah	64 < X 79	11 Orang	36,67 %
Sedang	79 < X 95	18 Orang	60 %
Tinggi	95 < X 110	- Orang	-
Sangat Tinggi	110 < X	- Orang	-
Jumlah		30 Orang	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif terhadap organisasi, subjek yang berada pada

kategori sangat rendah berjumlah 1 orang (3,33 %), untuk kategori rendah sebanyak 11 orang (36,67 %), kategori sedang berjumlah 18 orang (60 %) dan untuk kategori tinggi dan sangat tinggi tidak ada. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan, maka subjek yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi pada kategori sedang lebih banyak daripada subjek yang masuk kategori rendah dan tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar guru dalam penelitian ini memiliki komitmen afektif terhadap organisasi yang sedang.

Untuk mengetahui Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi dari masing-masing aspek, dibawah ini dibuat pengkategorisan komitmen afektif terhadap sekolah dari masing-masing aspek yang diukur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel kategorisasi di tabel 4.17 di bawah ini:

**Tabel 4.17**  
**Gambaran Aspek**  
**Komitmen Afektif terhadap Organisasi (Y<sup>1</sup>)**

<b>Aspek</b>	<b>Nilai Minimum</b>	<b>Nilai Maksimum</b>	<b>Range</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah	6	24	18	18	3
Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan sekolah	13	52	39	39	7*
Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sekolah	10	40	30	30	5

\*Pembulatan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, diperoleh kategorisasi untuk aspek komitmen afektif terhadap organisasi pada guru sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Aspek Kepercayaan dan Penerimaan terhadap Tujuan dan Nilai-nilai Sekolah (Y<sup>1</sup>)**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	X 13	1 Orang	3,33%
Rendah	13 < X 16	11 Orang	36,67%
Sedang	16 < X 20	18 Orang	60%
Tinggi	20 < X 23	-	-
Sangat Tinggi	23 < X	-	-
Jumlah		30 Orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah, terdapat 1 orang (3,33%) masuk dalam kategori sangat rendah, 11 orang (36,67%) masuk dalam kategori rendah, 18 orang (60%) masuk kategori sedang dan tidak ada untuk ketegori tinggi dan kategori sangat tinggi. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan, maka subjek yang memiliki kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah pada kategori rendah dan tinggi lebih sedikit daripada subjek pada kategori sedang lebih banyak. Artinya kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah berada pada kategori sedang.

**Tabel 4.19**  
**Keinginan untuk Berusaha dengan Sungguh-sungguh**  
**dalam Kepentingan Sekolah (Y<sup>1</sup>)**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	X 28	1 Orang	3,33%
Rendah	28 < X 35	13 Orang	43,33%
Sedang	35 < X 43	16 Orang	53,33%
Tinggi	43 < X 50	-	-
Sangat Tinggi	50 < X	-	-
Jumlah		30 Orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan sekolah, terdapat 1 orang (3,33%) masuk dalam kategori sangat rendah, 13 orang (43,33%) masuk dalam kategori rendah, 16 orang (53,33%) ketegori sedang, dan kategori tinggi dan sangat tinggi tidak ada. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan, maka subjek yang memiliki keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan sekolah pada kategori rendah dan tinggi lebih sedikit daripada subjek pada kategori sedang lebih banyak. Artinya keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan sekolah berada pada kategori sedang.

**Tabel 4.20**  
**Keinginan yang Kuat untuk Mempertahankan**  
**Keanggotaannya dalam Sekolah (Y<sup>1</sup>)**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	X 22	1 Orang	3,33%
Rendah	22 < X 27	11 Orang	36,67%
Sedang	27 < X 33	16 Orang	53,33%
Tinggi	33 < X 38	2 Orang	6,67%
Sangat Tinggi	38 < X	-	-
Jumlah		30 Orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sekolah, terdapat 1 orang (3,33%) masuk dalam kategori sangat rendah, 11 orang (36,67%) masuk dalam kategori rendah, 16 orang (53,33%) masuk dalam kategori sedang, 2 orang (6,67%) masuk kategori tinggi dan tidak ada subjek pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan, maka subjek yang memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sekolah pada kategori rendah dan tinggi lebih sedikit daripada subjek pada kategori sedang lebih banyak. Artinya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sekolah berada pada kategori sedang.

**c. Deskripsi Kategorisasi Data Kedisiplinan**

Skala Kedisiplinan, subjek dikelompokkan dalam 5 kategori yaitu X ( $\mu-1,5$ ) kategori sangat rendah, ( $\mu-1,5$ ) < X ( $\mu-0,5$ ) kategori

rendah,  $(\mu-0,5) < X < (\mu+0,5)$  kategori sedang,  $(\mu+0,5) < X < (\mu+1,5)$  kategori tinggi, dan  $(\mu+1,5) < X$  (Azwar, 2010:108). Dalam penelitian ini, semakin banyak subjek masuk dalam kategori tertentu semakin tinggi kedisiplinan dan semakin sedikit subjek yang masuk dalam kategori tertentu maka semakin sedang dan rendah kedisiplinan.

Untuk membuat kategori ini peneliti menggunakan pendapat Azwar, dimana perhitungan dilakukan secara manual berdasarkan skor terkecil dan berkisar dari 1-4, dimana pada variabel kedisiplinan terdapat 27 butir aitem. Sehingga nilai terendah yang mungkin diperoleh subjek  $1 \times 27 = 27$ , sedangkan nilai tertinggi adalah  $4 \times 27 = 108$ . Rangnya  $108 - 27 = 81$ , mean teoritisnya  $27 \times 3 = 81$  dan standar deviasinya  $81/6 = 14$  (pembulatan). Gambaran hipotesis variabel kedisiplinan dapat dilihat pada tabel 4.21 di bawah ini

**Tabel 4.21**  
**Gambaran Hipotesis Variabel Kedisiplinan (Y<sup>2</sup>)**

Item	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Range	Mean	Standar Deviasi
27	27	108	81	81	14*

\*Pembulatan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dengan demikian, kategori subjek pada variabel kedisiplinan dalam tabel 4.22 di bawah ini:

**Tabel 4.22**  
**Kategorisasi Variabel Kedisiplinan (Y<sup>2</sup>)**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Rendah	X 60	-	-
Rendah	60 < X 74	8 Orang	26,67 %
Sedang	74 < X 88	21 Orang	70 %
Tinggi	88 < X 102	1 Orang	3,33 %
Sangat Tinggi	102 < X	-	-
Jumlah		30 Orang	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, subjek yang berada pada kategori sangat rendah tidak ada, kategori rendah sebanyak 8 orang (26,67 %), untuk kategori sedang berjumlah 21 orang (70 %) dan untuk kategori tinggi sebanyak 1 orang (3,33 %), sedangkan untuk kategori sangat tinggi tidak ada. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan, maka subjek yang memiliki kedisiplinan pada kategori sedang lebih banyak daripada subjek yang masuk kategori rendah dan tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar guru dalam penelitian ini memiliki kedisiplinan yang sedang.

Untuk mengetahui Skala Kedisiplinan dari masing-masing aspek, dibawah ini dibuat pengkategorisasian komitmen afektif terhadap sekolah dari masing-masing aspek yang diukur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel kategorisasi di tabel 4.23 di bawah ini:

**Tabel 4.23**  
**Gambaran Aspek Kedisiplinan (Y<sup>2</sup>)**

<b>Aspek</b>	<b>Nilai Minimum</b>	<b>Nilai Maksimum</b>	<b>Range</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Keteraturan dan ketepatan kerja	7	28	21	21	4*
Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja	4	16	12	12	2
Penggunaan dan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati	6	24	18	18	3
Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan	5	20	15	15	3*
Semangat dan inisiatif dalam bekerja	5	20	15	15	3*

\*Pembulatan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel , diperoleh kategorisasi untuk aspek komitmen afektif terhadap organisasi pada guru sebagai berikut :

**Tabel 4.24**  
**Keteraturan dan Ketepatan Kerja (Y<sup>2</sup>)**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Rendah	X 15	1 Orang	3,33 %
Rendah	15 < X 19	7 Orang	23,33 %
Sedang	19 < X 23	17 Orang	56,67 %
Tinggi	23 < X 27	5 Orang	16,56 %
Sangat Tinggi	27 < X	-	
Jumlah		30 Orang	100%



Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek keteraturan dan ketepatan kerja, terdapat 1 orang (3,33 %) masuk dalam kategori sangat rendah, 7 orang (23,33%) masuk dalam kategori rendah, 17 orang (56,67%) masuk dalam ketegori sedang, 5 orang (16,56%) masuk kategori tinggi dan tidak ada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan, maka subjek yang memiliki keteraturan dan ketepatan kerja pada kategori rendah dan tinggi lebih sedikit daripada subjek pada kategori sedang lebih banyak. Artinya keteraturan dan ketepatan kerja berada pada kategori sedang.

**Tabel 4.25**  
**Ketepatan dalam Menggunakan Pakaian**  
**dan Perlengkapn Kerja (Y<sup>2</sup>)**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Rendah	X 9	3 Orang	10%
Rendah	9 < X 11	8 Orang	26,67%
Sedang	11 < X 13	17 Orang	56,56%
Tinggi	13 < X 15	2 Orang	6,67%
Sangat Tinggi	15 < X	-	
<b>Jumlah</b>		30 Orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapn kerja, terdapat 3 orang (10%) masuk dalam kategori sangat rendah, 8 orang (26,67%) masuk dalam kategori rendah, 17 orang (56,67%) masuk dalam ketegori sedang, 2 orang (6,67%) masuk kategori tinggi dan tidak ada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan, maka subjek yang

memiliki ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja pada kategori rendah dan tinggi lebih sedikit daripada subjek pada kategori sedang lebih banyak. Artinya ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja berada pada kategori sedang.

**Tabel 4.26**  
**Penggunaan dan Bahan-bahan**  
**dan Peralatan dengan Hati-hati (Y<sup>2</sup>)**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Rendah	X 13	-	-
Rendah	13 < X 16	9 Orang	30 %
Sedang	16 < X 20	19 Orang	63,33 %
Tinggi	20 < X 23	2 Orang	6,67 %
Sangat Tinggi	23 < X	-	-
Jumlah		30 Orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek penggunaan dan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati, kategori sangat rendah tidak ada, 9 orang (30%) masuk dalam kategori rendah, 19 orang (63,33%) masuk dalam ketegori sedang, 2 orang (6,67%) masuk kategori tinggi dan tidak ada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan, maka subjek yang memiliki penggunaan dan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati pada kategori rendah dan tinggi lebih sedikit daripada subjek pada kategori sedang lebih banyak. Artinya penggunaan dan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati berada pada kategori sedang.

**Tabel 4.27**  
**Menghasilkan Jumlah dan Kualitas Kerja yang Memuaskan (Y<sup>2</sup>)**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Rendah	X 10	-	-
Rendah	10 < X 13	9 Orang	30 %
Sedang	13 < X 17	21 Orang	70 %
Tinggi	17 < X 20	-	-
Sangat Tinggi	20 < X	-	-
<b>Jumlah</b>		30 Orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan, kategori sangat rendah tidak ada, 9 orang (30%) masuk dalam kategori rendah, 21 orang (70%) masuk dalam kategori sedang, kategori tinggi dan kategori sangat tinggi tidak ada. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan, maka subjek yang menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan pada kategori rendah dan tinggi lebih sedikit daripada subjek pada kategori sedang lebih banyak. Artinya guru yang menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan berada pada kategori sedang.

**Tabel 4.28**  
**Semangat dan Inisiatif dalam Bekerja (Y<sup>2</sup>)**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Rendah	X 10	1	3.33 %
Rendah	10 < X 13	6	20 %
Sedang	13 < X 17	23	76,67 %
Tinggi	17 < X 20	-	-
Sangat Tinggi	20 < X	-	-
<b>Jumlah</b>		30 Orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek semangat dan inisiatif dalam bekerja, kategori sangat rendah sebanyak 1 orang (3,33%), 6 orang (20%) masuk dalam kategori rendah, 23 orang (76,67%) masuk dalam kategori sedang, kategori tinggi dan kategori sangat tinggi tidak ada. Berdasarkan jumlah subjek secara keseluruhan, maka subjek yang semangat dan inisiatif dalam bekerja pada kategori rendah dan tinggi lebih sedikit daripada subjek pada kategori sedang lebih banyak. Artinya guru yang semangat dan inisiatif dalam bekerja berada pada kategori sedang.

#### **G. Pembahasan**

Hasil utama penelitian yang diperoleh dengan menggunakan teknik *Multivariate* dari program *SPSS 16,0 For Windows*, diperoleh nilai signifikansi 0,004 pada metode *Pilla's Trace*, 0,002 pada metode *Wilk's Lambda*, 0,001 pada metode *Hotelling's Trace*, dan 0,000 pada metode *Roys's Lagets Roo*, semua metode test signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan. Terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan artinya semakin tinggi persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin tinggi pula

komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan guru. Berdasarkan analisa penelitian tersebut maka hipotesa mayor dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini merupakan yang pertama dilakukan, dan sesuai dengan pendapat Winardi (2008:47) yang mengatakan persepsi seseorang terhadap peran atau situasi tertentu akan menjadi landasan dia berperilaku. Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan berdampak kepada komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan guru tersebut. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diperankan oleh kepala sekolah akan memberikan pengaruh positif terhadap persepsi guru, komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan guru.

Hasil analisis variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan variabel komitmen afektif terhadap organisasi, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,477 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi. Terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi artinya semakin tinggi persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin tinggi pula komitmen afektif terhadap organisasi pada guru. Berdasarkan analisa penelitian tersebut maka hipotesa minor dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Kushariyanti pada tahun 2007 tentang persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen afektif terhadap organisasi dengan sumbangan sebesar 30,5%. Sedangkan dalam penelitian ini persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi memberikan sumbangan sebesar 43,9%. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diperankan oleh kepala sekolah akan memberikan pengaruh positif terhadap persepsi guru dan komitmen afektif terhadap organisasi guru.

Hasil analisis variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kedisiplinan, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,194 dengan taraf signifikansi sebesar 0,054 ( $p > 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kedisiplinan guru.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ratnawati pada tahun 2007 yang mengatakan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap disiplin kerja seorang karyawan (guru). Perbedaan hasil penelitian ini mungkin dikarenakan subjek penelitian membawa skala pulang. Sehingga jawaban dari subjek tidak bersifat objektif namun bersifat subjektif.

Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito, 2003:54) mengemukakan bahwa persepsi merupakan proses yang terintegrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Sehingga seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berfikir serta aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berperan aktif dalam proses tersebut. Proses yang terintegrasi tersebut menyebabkan stimulus yang sama dapat dipersepsikan berbeda oleh individu yang berbeda pula. Persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respons yang integrasi dalam diri individu (Walgito, 2004:88-89).

Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan proses interpretasi guru terhadap aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh kepala sekolah. Dimana aspek-aspek tersebut adalah *idealized influenze, motivasi insfirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi yangdiindividualkan* digabung dengan aspek-aspek persepsi, yaitu aspek kognitif dan aspek afektif.

Menurut Robbins (2002:46) salah satu yang mempengaruhi hasil persepsi adalah orang yang mempersepsikan. Oleh karena itu dalam mempersepsikan sesuatu dapat dikemukakan karena perasaan, kemampuan berpikir, pengalaman-pengalaman individu tidak sama. Maka hasil persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan berdampak kepada komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan pada guru.

Menurut O'reilly (dalam Sopiah, 2008;156) komitmen terhadap organisasi merupakan ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Menurut Allen dan Meyer (dalam Panggabean, 2004:135) komitmen afektif adalah kelekatan psikologis terhadap organisasi. Guru bertahan dalam suatu organisasi karena ingin dan terdapat keterlibatan emosional terhadap organisasi. Dimana guru yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mengidentifikasi dirinya, terlibat secara mendalam dan menikmati keanggotaan dalam organisasi.

Hasil analisis tabel frekuensi menunjukkan 60% guru memiliki komitmen afektif terhadap organisasi yang sedang. Hasil ini juga diikuti persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang sedang yaitu sebanyak 70%. Artinya guru belum sepenuhnya mengenal, terlibat dan terikat kepada sekolah. Serta penilaian afektif dan kognitif seorang guru tidak positif dan juga negatif terhadap kemampuan memimpin kepala sekolah dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi dan menginspirasi para guru, menerapkan pola kerja dan nilai-nilai moral, menghargai dan memperhatikan kebutuhan bawahan sehingga guru-gurunya akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil tabel frekuensi persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional diatas, juga diikuti kedisiplinan yang sedang yaitu sebanyak 70%. Artinya kinerja seorang guru dalam menjalankan aktivitasnya di dasarkan



kepada penilaian guru secara afektif maupun kognitif terhadap kemampuan memimpin kepala sekolah dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi dan menginspirasi para guru, menerapkan pola kerja dan nilai-nilai moral, menghargai dan memperhatikan kebutuhan bawahan sehingga guru-gurunya akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Menurut Lateiner & Levine (1985:71) disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh guru dan yang menyebabkan guru dapat menyesuaikan diri secara sukarela dengan keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Perilaku kerja yang ditimbulkan oleh dipengaruhi oleh situasi lingkungan yang negatif maupun positif (Sopiah, 2008:23). Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari kepala sekolah, sesama guru, sarana prasarana yang memadai. Sedangkan situasi lingkungan yang negatif, misalnya suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari kepala sekolah, dan juga dukungan sesama guru.

Perbedaan dalam hasil penelitian dari hipotesisi minor yang kenyataannya tidak ada hubungan, namun penelitian dalam penelitian Ratnawati pada tahun 2007 ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja seorang karyawan (guru). Dikarenakan subjek penelitian diperkenankan membawa skala pulang selama seminggu Sehingga jawaban dari subjek tidak bersifat objektif namun bersifat subjektif.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

1. Ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi (sekolah) pada guru SMAN 001 Kampar Utara.
2. Tidak ada Ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kedisiplinan pada guru SMAN 001 Kampar Utara
3. Ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi (sekolah) kedisiplinan pada guru SMAN 001 Kampar Utara

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran:

1. Kepada guru SMAN 001 Kampar Utara

Kepada guru supaya meningkatkan komitmen afektif terhadap organisassi (sekolah) dan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas-tugas profesional di sekolah

## 2. Kepada kepala sekolah

Kepada kepala sekolah agar memformat dan menata ulang sistem kinerja dan kegiatan para guru selama berada di sekolah, agar guru mempunyai persepsi yang baik. Kepala sekolah yang baik dan mempunyai loyalitas terhadap sekolah secara langsung maupun tidak langsung guru akan berdampak kepada komitmen afektif seorang guru terhadap sekolah dan juga berdampak kepada kedisiplinan seorang guru di dalam menjalankan aktivitasnya.

## 3. Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini, terdapat kelemahan dan kekurangan yang kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain. Saran untuk peneliti selanjutnya agar meneliti semangat kerja dengan komitmen afektif terhadap organisasi dan kedisiplinan dan memperbanyak subjek, dalam mengisi skala dan tidak boleh dibawa pulang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J dan Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Azwar, S. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- \_\_\_\_\_. 2010. *Penyusunan Skala Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bungin, M. B. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana
- Chaplin, J. P. 2008. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo
- Danim, S & Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danim, S. 2005. *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Darwito. 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang). *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang
- Dharmayanti, E. 2009. Kepemimpinan Transformasional dan Minat Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Psikologi*. Vol. 5 No. 2 Desember 2009. Hal. 199-212
- Desianty, S. Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* Vol. 2 No. 1 Januari 2005. Hal. 69-84
- Djamarah, S. B. 2005. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hartono. 2011. *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar dan Zanava

- Hasibuan, M. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Jewell, L.N & Siegall, Marc. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Edisi Kedua, Alih Bahasa Pudjaatmaka, A. H dan Meitasari. Jakarta: Arcan
- Kim, Hakwoo. 2009. Transformational and Transactional Leadership of Athletic Directors and Their Impact on Organizational Outcomes Perceived by Head Coaches at NCAA Division II Intercollegiate Institutions. *Dissertation: The Ohio State University*
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kushariyanti, A. 2007. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi pada Guru SMU Negeri di Semarang. *Skripsi*. Diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/11126/1/skripsi.pdf>
- Kusmaryani, R. E. Mebudayakan Nilai-nilai Komitmen Terhadap Pekerjaan dalam Upaya Menegakkan Etika Profesi. *Dinamika Pendidikan No. 1 / Tahun XIV / Mei 2007. Hal. 90-101*
- Lateiner, A.R dan Levine, I.E. 1985. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Alih Bahasa: Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi ed. ke-10*. Alih bahasa; Yowono, V.A. dkk. Yogyakarta: Andi
- Makmun, A. S. 2005. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L & Jacson, J. H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Satu. Alih Bahasa Sadeli, J dan Hie, B. P. Jakarta: Salemba Emban Patria.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Galia Indonesia
- Panggabean, M. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia
- Palupiningdyah dan Handoko, H. 2003. Analisis Perbedaan Komitmen Organisasional pada Berbagai Tahap Akhir. *Jurnal. Sosiohumanika, 16A(2), Mei 2003. Hal. 337-353*

- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gava Media
- Poerwadarminto, W.J.S. 2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, ed. ke.3. Jakarta: Balai Pustaka
- Rachmawati, dkk. Hubungan antara Disiplin dengan Prestasi Belajar Santri di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Batam. *Jurnal Psikologi*. Vol. 2, No. 1, Juni 2006. Hal. 4-10
- Raihani. 2010. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: LkiS
- Ratnawati, Y.H.C. 2007. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja Karyawan Bank Jateng Cabang Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang
- Rifani, R. 2003. Kontrak Psikologis dan Komitmen Karyawan terhadap Perusahaan. *Jurnal Intelektual*, Vol. 1, No. 1 Februari 2003. Hal. 53-62
- Rivai, V & Sagala, E, J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, V & Mulyadi, D. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, S.P. 1998. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*; Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta : Prenhallindo
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, ed. ke-10. Alih bahasa; Molan, A. PT. Indeks
- Sarwono, S.W. 1999. *Psikologi Sosial, Individu dan Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka
- Sardiman, A.M 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sastrohadiwiryo, B. S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

- Saudagar, F., Idrus, A. 2011. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada
- Sobur, A. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Suryabrata, S. 2005. *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*. Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tu'u, T. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Trihendradi, C. 2011. *Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 19,0*. Yogyakarta: Andi
- Usman. 2010. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- UU Sisdiknas dan UU Guru dan Dosen. 2009.
- Walgito, B. 2003. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Andi
- \_\_\_\_\_. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi
- \_\_\_\_\_. 2008. *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Andi
- Winardi, J. 2008. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yunita, I. 2008. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Puskesmas dengan Kedisiplinan Kerja Pegawai Puskesmas Dayun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau