PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU MA RONGGOWARSITO PONOROGO

Mella Mardayanti
mardayantimella@gmail.com

ABSTRAK

Dalam rangka mencapai visi, misi dan mandat organisasi sekolah, Gaya kepemimpinan dan Komitmen kepala sekolah sangat penting dalam menangani isu-isu strategis dalam organisasi yang dibuat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) gaya kepemimpinan (2) komitmen, (3) produktivitas guru di MA Ronggowarsito Ponorogo. Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik analisis data. Kuesioner disampel ke total 36 guru di MA Ronggowarsito Ponorogo menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan produktivitas guru di sekolah. Kedua, ada efek positif antara komitmen dan produktivitas guru di sekolah. Ketiga, ada efek positif antara gaya kepemimpinan dan komitmen di MA Ronggowarsito Ponorogo.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, komitmen, produktivitas guru*

ABSTRAKS

In order to achieve the vision, mission and mandate of the school organization, the leadership style and commitment of the principal are very important in dealing with strategic issues in the organization being created. This study aims to examine the effect of (1) leadership style (2) commitment, (3) teacher productivity at MA Ronggowarsito Ponorogo. This quantitative research uses data analysis techniques. The questionnaire was sampled to a total of 36 teachers at MA Ronggowarsito Ponorogo using the Slovin formula. The results showed that: first, there was a positive influence between leadership style and teacher productivity in schools. Second, there is a positive effect between teacher commitment and productivity in schools. Third, there is a positive effect between leadership style and commitment in MA Ronggowarsito Ponorogo.

Key words: *leadership style, commitment, teacher productivity*

ABSTRACT

LATAR BELAKANG

Produktivitas terletak pada upaya sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya sehingga dapat meningkatkan mutu kehidupan. Hal ini akan menjadikan manusia untuk tidak cepat puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Dalam dunia

pendidikan upaya hal tersebut terkait langsung dengan pendayagunaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang professional secara efektif dan efisien agar memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Sekolah seharusnya memiliki guru yang berproduktivitas tinggi sehingga dapat

menjadikan sekolah tempat dimana guru mengabdikan menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas, yang dapat menjadi penyedia jasa layanan pendidikan yang bermutu bagi para pelanggan sesuai dengan tuntutan perubahan zaman. Tantangan terbesar dalam dunia pendidikan di Indonesia pada zaman sekarang adalah terletak pada kualitas pendidikan yang sangat memprihatinkan. Problem kualitas pendidikan ini terkait langsung dengan kurangnya sumber daya manusia, termasuk sumber daya guru yang dapat menjadi salah satu sorotan utama ketika produktivitas sebuah sekolah mengalami kemunduran.

Namun demikian, permasalahan sumber daya manusia di Indonesia terletak pada ketidakmerataan peningkatan sumber daya manusia ke daerah-daerah terpencil. Bapak Sujari mengatakan bahwa :

Pada kenyataannya tidak sedikit guru yang tidak dapat mengaplikasikan perannya secara benar dan kurang produktif. Hal ini juga disebabkan banyak guru yang mengajar standar kualifikasi s1 tidak sesuai dengan materi yang diajarkan, sehingga tidaklah heran jika mutu pendidikan masih rendah. (Sujari Kepala Sekolah MA Ronggowarsito Ponorogo, 2020)

Komitmen dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi proses belajar-mengajar di sekolah manapun. Komitmen kepala sekolah adalah identifikasi psikologis dan emosional dari kepala sekolah dengan sekolah dan subyek atau tujuan, serta niat yang bertujuan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi dan terlibat dalam pekerjaan kegiatan belajar dan sekolah di luar

kepentingan pribadi. Komitmen kepala sekolah dapat dilihat dari kesiapan kepala sekolah untuk tugas dan kinerja, afiliasi kuat untuk sekolah mereka, dan keinginan yang kuat untuk melaksanakan tujuan, visi, dan misi sekolah. Komitmen kepala sekolah di setiap sekolah sangat penting untuk meningkatkan kinerja sekolah, baik secara pribadi maupun organisasi. Karakteristik organisasi seperti kepemimpinan sekolah, partisipasi, kondisidan standar lingkungan sekolah semua berhubungan dengan komitmen kepala sekolah dalam organisasi sekolah.

Komitmen kepala sekolah bisa juga terlihat pada dedikasinya terhadap prestasi keunggulan sekolah: seperti perawatan dan perhatian untuk melakukan segala sesuatu di lingkungan sekolah. Seorang kepala sekolah membutuhkan komitmen dan keterampilan dalam mengelola lingkungan sekolah sehingga tercipta lingkungan belajar yang kondusif, Kepala sekolah diharapkan mampu memperbaiki diri, menerapkan cara-cara yang lebih fleksibel dan efisien dalam mengembangkan dan memperbaiki organisasi dan kualitas performa sekolah.

Gaya Kepemimpinan memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan secara intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Dengan penekanan terhadap hal-hal tersebut, diharapkan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja staf pengajarnya dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah.

Penerapan gaya kepemimpinan juga diperlukan karena berbagai informasi terkini seyogyanya dapat diinformasikan kepada guru, tenaga administrasi, siswa melalui sentuhan persuasif, psikologis dan edukatif dari kepala sekolah.

Aspek-aspek tersebut adalah upaya-upaya yang dilakukan para pemimpin pendidikan dalam mencapai tujuan, yakni sekolah efektif, produktif dan memiliki daya saing dilingkungan. Demikian juga halnya dengan bidang-bidang yang lain. Semua berupaya membangun strategi guna meraih tuntutan produktivitas yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa sekolah efektif, produktif dan memiliki daya saing memiliki hasil guna melalui input, proses dan output yang baik.

Produktivitas

Produktivitas adalah hubungan antara output yang dihasilkan oleh sistem produksi atau jasa dengan input yang diberikan untuk membuat output ini. Dengan demikian, produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi penggunaan sumber daya, tenaga kerja, modal, tanah, bahan, energy, informasi dalam menghasilkan berbagai barang dan jasa.

Ervianto (2004), dalam bukunya *Teori-Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi* mengatakan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan.

Selain itu beliau juga mengungkapkan dalam jurnal yang berjudul *Pengukuran Produktivitas Kelompok Pekerja Bangunan Dalam Proyek Konstruksi* (2008), pengertian produktivitas tersebut biasanya dihubungkan

dengan produktivitas pekerja dan dapat dijabarkan sebagai perbandingan antara hasil kerja dan jam kerja.

Konsep produktivitas ditinjau dari dimensi keorganisasian secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu selalu berorientasi pada bagaimana berfikir dan bertindak untuk mendayagunaan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian, konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

Dalam upaya pencapaian output yang optimum, produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Tinggi rendahnya produktivitas guru dipengaruhi oleh berbagai factor penting. Factor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Factor- faktor dalam produktivitas menurut Bernandin dan Russel (2013:160) dalam Faustino Cardoso Gomes “ (1) knowledge (2) skill (3) abilities (4) attitude dan behavior“

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa produktivitas adalah hasil kerja yang dicapai baik kualitas maupun kuantitas serta efektivitas dan efisiensi

penggunaan sumber daya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan indikator: pemanfaatan sumber daya, kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan dapat menginspirasi pengikut untuk dapat berkomitmen ke visi bersama, sehingga pengikut dapat mengerti makna dari pekerjaan mereka, juga menjadi role model yang membantu pengikut mengembangkan potensi mereka dan melihat sendiri dari perspektif baru.

Dari deskripsi beberapa konsep di atas dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional adalah perilaku seorang

pemimpin dalam menginspirasi mengembangkan potensi, dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator: memotivasi, menginspirasi, pertimbangan individu dan stimulus intelektual.

Komitmen

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang membuat perjanjian (keterikatan), baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan/ perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa.

Ada juga yang mengatakan bahwa pengertian komitmen adalah suatu bentuk kewajiban yang mengikat seseorang dengan sesuatu, baik itu diri sendiri maupun orang lain, tindakan tertentu, atau hal tertentu.

Secara terminologi, kata “komitmen” berasal dari bahasa Latin, yaitu “commiter” yang berarti menyatukan, mengerjakan, menggabungkan, dan mempercayai. Sehingga menurut asal katanya, arti komitmen adalah suatu sikap setia dan tanggungjawab seseorang terhadap sesuatu, baik itu diri sendiri, orang lain, organisasi, maupun hal tertentu.

Menurut Greenberg (2005), arti komitmen adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen di dalam diri seseorang timbul karena adanya rasa tanggungjawab terhadap sesuatu. Sebagian orang berkomitmen karena menyukai yang dilakukannya, sedangkan sebagian orang

lainnya berkomitmen karena adanya perasaan takut kehilangan sesuatu jika tidak menjalankan komitmennya.

Adapun ciri-ciri komitmen adalah sebagai berikut:

- a. Adanya perjanjian yang disepakati, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap pihak lain.
- b. Terdapat tujuan atau goal tertentu yang ingin dicapai setelah melaksanakan komitmen.
- c. Semua pihak yang terlibat dalam suatu komitmen harus bertanggungjawab dengan isi perjanjian.
- d. Adanya kesetiaan (loyalitas) dari semua pihak terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Dari penjelasan pengertian komitmen di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa secara umum tujuan dari komitmen adalah untuk memberikan jaminan sehingga sesuatu tidak berubah di masa depan dan tetap sesuai dengan isi komitmen.

Berdasarkan pembahasan diatas dan pendapat tentang komitmen dalam organisasi, maka dapat disintesis bahwa komitmen adalah keinginan dari dalam diri seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan berperan aktif dalam rangka untuk mencapai tujuannya, dengan indikator : kesetiaan terhadap organisasi, mentaati peraturan dalam organisasi, berpartisipasi aktif terhadap organisasi, memiliki usaha dan harapan yang kuat untuk organisasi, dan memiliki keterikatan untuk tetap berada dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung; (1) Kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas, (2)Komitmen terhadap produktivitas dan (3)Kepemimpinan transformasional terhadap komitmen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan teknik analisis jalur. Penelitian dilaksanakan MA Ronggowarsito Ponorogo. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 81 guru. Sampel penelitian sebanyak 36 orang. Analisa data untuk pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikan regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji- *Liliefors*, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan tehnik analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan terhadap produktivitas dengan nilai koefisien korelasi

sebesar 0,654 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,497. Ini memberikan makna Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas,

Ketika seorang pemimpin memberikan pembinaan bagi karyawan, hasilnya dapat meningkatkan produktivitas (efisiensi tugas), peningkatan keterampilan karyawan yang relevan untuk kemajuan karir (hubungan manusia), dan implementasi yang lebih baik dari sebuah Program baru yang inovatif (perubahan adaptif). Berdasarkan uraian di atas diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas Guru dalam organisasi.

b. Pengaruh Langsung Komitmen terhadap Produktivitas

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen terhadap produktivitas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,572 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,347. Ini memberikan makna komitmen berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen karyawan dapat memberikan keuntungan organisasi dalam beberapa hal seperti, dapat meningkatkan kinerja; mengurangi ketidakhadiran, dan pergantian sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi adalah bagian dari komitmen karyawan, yang

terdiri komitmen kerja, komitmen karir dan komitmen organisasi dan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat menciptakan produktivitas yang lebih tinggi.

Dari beberapa penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa diduga komitmen kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas Guru dalam organisasi.

b. Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,453 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,453. Ini memberikan makna Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, Pemimpin Transformational memiliki keterkaitan masalah dalam manajemen di setiap harinya, mereka adalah orang-orang yang berkomitmen dan fokus untuk mengembangkan kemampuan dan berani bertindak jika terdapat hal yang buruk yang dapat mempengaruhi masa depan serta komitmen memperjuangkan keberhasilan tujuan dari organisasi yang dipimpinnya.

KESIMPULAN

Kesimpulan: Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Produktivitas. Artinya, peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah mengakibatkan peningkatan Produktivitas guru MA Ronggowarsito. 2) Komitmen berpengaruh langsung positif terhadap Produktivitas. Artinya, peningkatan komitmen kepala sekolah yang kondusif mengakibatkan peningkatan produktivitas guru MA Ronggowarsito. 3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Artinya, peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah mengakibatkan peningkatan komitmen kepala sekolah MA Ronggowarsito.

Saran: Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, beberapa saran yang dapat disampaikan peneliti adalah sebagai berikut: 1) Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo selaku pengambil kebijakan tertinggi di satuan pendidikan tingkat kabupaten/kota harus memperhatikan beberapa variabel berkaitan dengan upaya peningkatan Produktivitas guru MA Ronggowarsito Ponorogo. Gaya kepemimpinan dan komitmen merupakan variabel yang sangat disarankan untuk diperhatikan dan diterapkan agar guru

memiliki produktivitas yang tinggi dan sesuai dengan harapan. 2) Bagi Kepala Sekolah sebaiknya Memberikan timbal balik yang positif dari setiap program serta kebijakan yang dikeluarkan dinas pendidikan, Menjalin hubungan yang baik dengan kepala sekolah yang lain serta harus selalu aktif dari setiap program yang di keluarkan, dan Memberikan kesempatan warga sekolah ikut berpartisipasi dalam pembangunan sekolah. 3) Bagi para peneliti lain agar menindaklanjuti penelitian ini melalui penelitian-penelitian serupa dengan mengembangkan variabel-variabel bebas dan cakupan wilayah penelitian. Hal ini disebabkan masih banyak faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional, komitmen dan produktivitas.

DAFTAR RUJUKAN

- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi, 2013
- Indah puji hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia* . Jogjakarta: Laksana, 2014
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A, Lepine, Michael J Wesson, *Organization Behavior Improving Performance*

and Commitment in The
Workplace 4 edition. New
York: McGraw-Hill, 2015

Don Helliege, John W. Slocumm
JR, Organizational
Behavior 13 edition USA:
South Western Cengage
Learning, 2011