

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA GURU
HONORER SMP NEGERI DI KABUPATEN BOGOR**



KARINA HADIMARTA

7616100434

Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Magister

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2020

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA GURU HONORER SMP NEGERI DI KABUPATEN BOGOR

Karina Hadimarta
7616100434
karihadi.kh.kh@gmail.com

ABSTRAK

Guru honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus PNS dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela dan bahkan di bawah gaji minimum (UMR). Kesejahteraan para guru honor memang sangat jauh jika di bandingkan upah minum yang berlaku. Hal ini diperlukan seorang pemimpin yang transformasional untuk membantu memecahkan semua permasalahan yang ada di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan transformasional, iklim organisasi terhadap perilaku kerja guru Honorer SMP Negeri di Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis Jalur (path analysis). Populasi penelitian ini adalah Guru Honorer SMP Negeri di Kabupaten Bogor sejumlah 1.324 guru dengan sampel sebanyak 93 guru, Teknik pengumpulan data menggunakan instrument berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan koefisien jalur kepemimpinan transformasional yang mendominasi dengan besaran koefisien jalur sebesar 0.422. iklim organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0.367 dan kepemimpinan transformasional terhadap iklim organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0.350. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja guru dapat di pengaruhi dan dikendalikan oleh kepala sekolah yang memiliki sifat kepemimpinan transformasional

Kata Kunci: iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, perilaku kerja

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND CLIMATE ORGANIZATION TOWARD BEHAVIOR OF BEHAVIOR OF TEACHERS OF HONORARY TEACHERS OF SMP NEGERI IN BOGOR DISTRICT

Karina Hadimarta
7616100434
karihadi.kh.kh@gmail.com

ABSTRACT

Honorary teachers are temporary teachers who do not have PNS status and are paid per hour. Often they are paid voluntarily and even below the minimum salary (UMR). The welfare of the honorarium teachers is indeed very far if compared to the prevailing drinking wages. This requires a transformational leader to help solve all the problems in the field. This study aims to analyze transformational leadership, organizational climate on the work behavior of Honorary Teachers of State Junior High Schools in Bogor Regency. This research uses quantitative methods with Path analysis approach. The population of this study was the Honorary Teachers of State Junior High Schools in Bogor Regency with a total of 1,324 teachers with a sample of 93 teachers. The data collection technique used an instrument in the form of a questionnaire. The results showed that the transformational leadership path coefficient dominates with the magnitude of the path coefficient of 0.422. organizational climate has a path coefficient of 0.367 and transformational leadership of organizational climate has a path coefficient of 0.350. This shows that the work behavior of teachers can be influenced and controlled by principals who have transformational leadership traits.

Keywords: *transformational leadership, organizational climate, work behavior*

RINGKASAN

Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Schermerhorn, Jr. et.al mengatakan, *transformational leadership occurs when leader broadens and elevates followers interests and stir followers to look beyond their own interest to the good of other* (Schermerhorn, Jr et al., 2010). Seorang pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan transformasional akan terus berusaha untuk memperluas dan meningkatkan jumlah pengikutnya dan mengajak pengikutnya untuk mendahulukan kepentingan bersama demi kebaikan semua. Iklim organisasi adalah persepsi subjektif mengenai lingkungan fisik, objektif, penerapan dan kondisi organisasi. *It is the whole of factors which are perceived by the individuals who constitute the organization and affect their behaviors. Organizational climate is the subjective perceptions of studies regarding the physical, objective environment, applications and conditions of the organization. The payment applications of the organization, the nature of work, physical conditions and intergroup and interpersonal relationships are the subjects of organizational climate* (Akbaba & Altındağ, 2016). Iklim organisasi merupakan reaksi yang di timbulkan dari aktivitas anggota organisasi dengan anggota lainnya dalam rangka pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan bersama. Iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja para bawahannya. Iklim organisasi sebagai persepsi guru terhadap prosedur yang dapat diamati yang mendekati permukaan kehidupan organisasi. Frederickson mengenai iklim organisasi mencakup konsep yang lebih luas yang mencakup karakteristik yang a) menggambarkan sebuah organisasi dan membedakan organisasi dari organisasi lain, b) relatif bertahan lama, dan c) mempengaruhi perilaku orang dalam organisasi. oleh Daniel Goleman mengatakan pemimpin dapat mempengaruhi bahkan dapat membentuk sebuah iklim organisasi. Joseph B.Holloway, *explained that it is the shared perceptions of the way things are around here Organizational climate is a molar concept that pinpoints the organization's goals. Organizational climate is the formal and informal shared perceptions of organizational policies, practices, and procedures.* (Holloway, 2012). Iklim organisasi yang baik dapat terbentuk dari beberapa kebijakan yang dikeluarkan oleh pemimpin. Iklim organisasi sendiri adalah himpunan sifat terukur dari lingkungan

kerja yang baik secara langsung atau tidak langsung dirasakan oleh pegawai yang bekerja dalam organisasi lingkungan yang mempengaruhi dan memotivasi perilaku para pegawai dalam bekerja. Iklim organisasi adalah jumlah dari persepsi individu yang bekerja dalam organisasi. Iklim organisasi adalah konsep molar yang titik-titik tujuan organisasi dan berarti untuk mencapai tujuan tersebut.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan analisis data secara inferensial. Hasil uji coba instrumen perilaku kerja dari 40 butir pernyataan yang di ujicobakan terdapat 31 butir yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,905. Hasil uji coba instrumen kepemimpinan transformasional dari 40 butir pernyataan yang di ujicobakan terdapat 33 butir yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,929 Hasil uji coba instrumen iklim organisasi dari 40 butir pernyataan yang di ujicobakan terdapat 32 butir yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,915.

Analisis data penelitian dilakukan dengan statistic deskriptif. Dan pengujian persyaratan analisis dilakukan uji normalitas galat taksiran dengan menggunakan teknik lilefors dan uji linieritas. Pengujian hipotesis dengan teknik regresi, korelasi sederhana. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable bebas terhadap variable terikat tercermin koefisien jalur. Hasil pembuktian hipotesis pertama terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja. Koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja sebesar $r_{13}=0.551$ dengan koefisien jalur (p_{31}) sebesar 0,422. Pembuktian hipotesis kedua terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kerja. Koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan perilaku kerja sebesar $r_{23}=0.515$ dengan koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0,367. Pembuktian hipotesis ketiga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap iklim organisasi. Koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan iklim organisasi sebesar $r_{12}=0.350$ dengan koefisien jalur (p_{21}) sebesar 0,350. Dari ketiga pembuktian hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja yang artinya, peran kepala sekolah yang transformasional dapat meningkatkan perilaku kerja guru di sekolah. Terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap perilaku kerja yang artinya, iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan perilaku kerja guru. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap iklim organisasi yang artinya, peran kepala sekolah sangat besar dalam pembentukan iklim organisasi yang kondusif untuk guru dan siswa belajar dan guru bekerja

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM MAGISTER**

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dr. Neti Karnati, M.Pd)
NIP. 196202101987032002
..... 27.08.2020



(Dr. Masduki Ahmad, S.H, M.M)
NIP. 195810151985031001
..... 27.8.2020

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
NIP. 196105041987032002
(Ketua) ¹



..... 28-8-2020

Dr. Matin, M.Pd.
NIP. 19600414198703001
(Koordinator Prodi) ²



..... 27-8-2020

Nama : Karina Hadimarta
No. Registrasi : 7616100434
Tanggal Lulus : 24 Agustus 2020
Angkatan : 2010

¹ Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta






² Koordinator Program Studi S2 Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS

Nama : Karina Hadimarta

No. Registrasi : 7616100434

Program Studi : Manajemen Pendidikan S2

No.	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Matin, M.Pd. (Koordinator Prodi MP S2)		27/8/2020
2	Dr. Neti Karnati, M.Pd (Pembimbing I)		27/8/2020
3	Dr. Masduki Ahmad, S.H, M.M. (Pembimbing II)		27/8/2020
4	Dr. Heru Santoso, M.Pd. (Penguji)		27/08/2020
5	Dr. Siti Rochanah, M.M. (Penguji)		27/08/2020

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, Agustus 2020



Karina Hadimarta



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Karina Hadimarta
NIM : 7616100434
Fakultas/Prodi : Manajemen Pendidikan
Alamat email : karinahadi.kh.kh@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan IKM Organisasi
terhadap Perilaku Kerja Guru Honorer SMP Negeri di Kabupaten
Bogor

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta 25 - 11 - 2022

Penulis

(Karina Hadimarta)
nama dan tanda tangan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha mengenggam jiwa manusia, yang telah memberikan segala Rahman dan Rahim-Nya kepada peneliti sehingga peneliti masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tesis ini. **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA GURU HONORER SMP NEGERI DI KABUPATEN BOGOR”**. Tesis ini ditulis dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap perilaku guru honorer SMP Negeri, untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara iklim organisasi terhadap perilaku guru honorer SMP Negeri, Selain itu juga sebagian salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Setelah melalui proses pembelajaran, peneliti dituntut untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya tulis berupa tesis. Alhamdulillah Penelitian ini dapat berjalan dengan baik. Maka dari itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan yakni :

1. Dr. Komarudin, M.Si, selaku Rektor UNJ.
2. Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd, selaku Direktur Pascasarjana UNJ.
3. Dr. Matin, M.Pd, selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen Pendidikan.
4. Dr. Neti Karnati, M.Pd, selaku Pembimbing I
5. Dr. Masduki, SH, MM selaku Pembimbing II
6. Dr. Heru Santoso, M.Pds Selaku Penguji
7. Dr. Siti Rochana, M.M Selaku Penguji

8. Kepada seluruh guru Honorer SMP Negeri di Kabupaten Bogor yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu mengisi angket penelitian.

Terima kasih kepada semuanya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menulis tesis ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam bidang pendidikan pada umumnya.

Jakarta, Agustus 2020

K H



DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
RINGKASAN	v
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	vii
BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS	ix
LEMBAR PERNYATAAN	xi
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	xiii
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Penelitian	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual.....	9
1. Perilaku Kerja	9
2. Kepemimpinan Transformasional	16
3. Iklim Organisasi.....	24
B. Hasil Penelitian yang Relevan	29
C. Kerangka Teori	30
D. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37

C. Desain Penelitian.....	38
D. Populasi dan Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Perilaku Kerja	40
2. Kepemimpinan Transformasional.....	42
3. Iklim Organisasi.....	44
F. Teknik Analisis Data.....	46
G. Hipotesis Statistik.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	49
1. Perilaku Kerja	49
2. Kepemimpinan Transformasional.....	51
3. Iklim Organisasi.....	53
B. Pengujian Persyaratan Analisis	55
1. Uji Normalitas	56
2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi	58
C. Pengujian Hipotesis.....	65
D. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	85
B. Implikasi.....	85
C. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	95
RIWAYAT HIDUP.....	245

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kerja	40
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformatif	42
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi.....	45
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Skor Perilaku Kerja	50
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformatif.....	52
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi.....	54
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi.....	57
Tabel 4.5	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 99,89 + 0,28X_1$	59
Tabel 4.6	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 93,43 + 0,33X_2$	61
Tabel 4.7	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 98,91 + 0,28X_1$	63
Tabel 4.8	Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi.....	64
Tabel 4.9	Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel.....	65
Tabel 4.10	Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_3	66
Tabel 4.11	Koefisien Jalur Pengaruh X_2 terhadap X_3	67
Tabel 4.12	Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_2	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Unsur-unsur Pokok dalam Perilaku Berorganisasi	11
Gambar 2.2	<i>Individual Behavior Framework</i>	15
Gambar 2.3	<i>Transactional and Transformational Leadership</i>	18
Gambar 3.1	Konstelasi Penelitian.....	38
Gambar 4.1	Histogram Data Perilaku Kerja.....	51
Gambar 4.2	Histogram Data Kepemimpinan Transformasional	53
Gambar 4.3	Histogram Data Iklim Organisasi	55
Gambar 4.4	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 99,89 + 0,28X_1$	60
Gambar 4.5	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 93,43 + 0,33X_2$	62
Gambar 4.6	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 98,91 + 0,28X_1$	64
Gambar 4.7	Model Empiris Antar Variabel.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Uji Coba.....	97
Lampiran 2	Data Hasil Uji Coba.....	117
Lampiran 3	Instrumen Penelitian.....	135
Lampiran 4	Data Hasil Penelitian.....	153
Lampiran 5	Persyaratan Analisis.....	165
Lampiran 6	Hasil Perhitungan.....	211
Lampiran 7	Pengujian Hipotesis.....	229
Lampiran 8	Surat-surat.....	237

