

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMAN MODEL LOMBOK TIMUR**

**Salihin<sup>1</sup>, Hermanto<sup>2</sup>, Lalu M. Furkan<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, [assyarofi2@gmail.com](mailto:assyarofi2@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, [hermanto2307@gmail.com](mailto:hermanto2307@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, [lalu.fuqan@gmail.com](mailto:lalu.fuqan@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tantangan dunia pendidikan dalam melahirkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi semakin besar, sehingga guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya dalam dunia pendidikan. Namun untuk mencapai kinerja guru yang tinggi tersebut diperlukan kajian yang mendalam untuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Model di Kabupaten Lombok Timur. Dilakukan analisis menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dilakukan dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) berdasarkan partial least square (PLS), dengan menggunakan 97 orang responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru yang berada di SMA Model di Lombok Timur. Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Model Kabupaten Lombok Timur.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen, Kinerja, Sekolah Model

### **ABSTRACT**

*The challenge of education in delivering high quality and highly competitive human resources is increasingly, so teachers are required to always improve their performance in the world of education. Namu to achieve the high teacher's performance is required in-depth studies for the factors that affect the teacher's performance in carrying out its duties. Therefore, the purpose of this research is to know the influence of Transformational leadership style and the commitment of the Organization to the performance of teachers in SMA Model in East Lombok district. Analysis carried out using a qualitative, ununionized approach, conducted using structural equation Modeling (SEM) based on partial least square (PLS), using 97 respondents. The results of this study show that the Transformational leadership style has a positive influence on the teacher's performance at SMA Model in East Lombok. Organizational commitment has a positive but insignificant relationship to the performance of teachers in SMA Model East Lombok District.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Commitment, Job performance, Priority School

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Sekolah model berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) RI no 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan adalah sekolah yang ditetapkan dan dibina oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) untuk menjadi sekolah acuan bagi sekolah lain di sekitarnya dalam penerapan penjaminan mutu pendidikan secara mandiri. Sekolah model menerapkan seluruh siklus penjaminan mutu pendidikan secara sistemik, holistik, dan berkelanjutan, sehingga budaya mutu

tumbuh dan berkembang secara mandiri. Sekolah model dipilih dari sekolah yang belum memenuhi SNP untuk dibina oleh LPMP agar dapat menerapkan penjaminan mutu pendidikan di sekolah mereka sebagai upaya untuk memenuhi SNP.

SMAN 1 Pringgabaya dan SMAN 2 Selong, merupakan Sekolah Model yang telah ditetapkan oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP), pada sekolah model tersebut kinerja gurunya dimana pada sekolah model tersebut kinerja guru dinilai oleh empat unsur, yaitu guru senior menilai guru junior, wakil kepala menilai guru senior, wakil kepala sekolah dinilai oleh kepala sekolah dan kepala sekolah dinilai oleh pengawas pembina satuan pendidikan. Hasil penilaian kinerja guru pada sekolah model tersebut lima tahun terakhir ini terus mengalami peningkatan hal ini seperti yang terlihat dalam Tabel 1 tentang Penilaian Kinerja Guru sejak tahun 2014-2018:

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Rata-Rata PKG Tahun 2017-2018

Nama Sekolah	Nilai Rata-Rata PKG/Tahun					Predikat
	2014	2015	2016	2017	2018	
SMAN 1 PRINGGABAYA	85,29	87,71	89,28	92,86	94,46	Baik
SMAN 2 SELONG	85,72	87,59	89,56	92,58	94,46	Baik

Sumber: Penilaian Kinerja Guru, 2014-2018, (diolah)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat hasil rata-rata kinerja guru yang tercermin dalam nilai rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada tahun 2014 sampai 2018 menunjukkan peningkatan kinerja guru dari kedua sekolah model tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mudhani, (2018) menyebutkan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja kinerja manajerial. Selain itu, Birruni (2015) menyebutkan bahwa bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah dan komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Tetap yang mengajar pada Pondok Pesantren di Kota Mataram.

Berdasarkan fenomena dan hasil-hasil penelitian tersebut, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada Lembaga yang lain, apakah fenomena tersebut dapat berlaku universal atau hanya berlaku parsial. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema tersebut pada SMAN Model Kabupaten Lombok Timur provinsi Nusa Tenggara Barat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas Model Lombok Timur, dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas model Lombok Timur.

## KAJIAN LITERATUR

### Kinerja

Agar suatu organisasi dapat bertahan dalam waktu yang panjang dan dapat mencapai tujuannya, organisasi tersebut perlu untuk memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Menurut Mangkunegara (2013:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nawawi (2008:234), kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-

fisik/non-material. Hal ini menunjukkan penting bagi organisasi untuk dapat menjaga dan bahkan meningkatkan kinerja para karyawannya, karena tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi bertumpu pada kinerja dari individu karyawannya.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Kinerja guru sangat mempengaruhi penilaian peforma suatu sekolah, persaingan sekolah yang semakin ketat dewasa ini membuat semua sekolah harus mampu melakukan adaptasi untuk membuat guru-gurunya semakin meningkat kinerjanya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah komitmen organisasi itu sendiri, serta gaya kepemimpinan dari seorang kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai orang yang diberi wewenang atas sebuah jabatan untuk memimpin jalannya organisasi sekolah memberikan kontribusi besar terhadap bagaimana seorang guru menjalankan tugas pokok dan fungsinya guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang guru pada bab 1 ketentuan umum pasal 1 dinyatakan bahwa 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.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Sedangkan menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Robbins (2007, h.448) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Selain gaya kepemimpinan, komitmen seseorang dalam organisasi sangat mempengaruhi kinerja seseorang di dalam sebuah organisasi (Dessler, 2010).

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah menurut (Kuswaeri, 2016) yaitu kepemimpinan yang memiliki visi, bertindak sebagai agen perubahan, memiliki khairsama, memiliki kepercayaan diri, membangkitkan inspirasi dan merangsang intelektual bawahan, mengutamakan pemberian kesempatan dan atau mendorong semua unsur yang ada di sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah (guru, siswa, staf pengajar dan staf lainnya, orang tua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia, tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

### **Komitmen Organisasi**

Gibson (1996) menyatakan komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditampilkan pekerja dalam organisasinya, komitmen ditunjukkan dengan penerimaan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga dorongan yang kuat untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi.” Luthans dalam Sutrisno (2011: 292) menyatakan bahwa komitmen karyawan ialah keinginan yang kuat dari para karyawan untuk menjadi anggota

dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Selain itu, komitmen organisasional ditunjukkan oleh adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Greenberg dan Baron (1997: 190) mendefinisikan komitmen organisasional adalah keberadaan seseorang mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai penghubung psikologi antara karyawan dan organisasinya (Meyer dan Allen, 1996: 252-253). Sesuai dengan perspektif ini, hubungan psikologi antara karyawan dan organisasinya dapat memunculkan tiga komponen komitmen organisasi yaitu: affective, continuance dan normative (Meyer dan Allen, 1996). Komponen komitmen organisasional.

## METODE PENELITIAN

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus adalah metode pengumpulan data yang diperlukan yang dilakukan terhadap seluruh populasi yang cirinya hendak diketahui. Jadi, data yang diperoleh dapat menunjukkan ciri keseluruhan populasi yang sebenarnya. (Sugiono :2016). Penelitian survei yang dilakukan dalam penelitian ini berusaha untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada terkait dengan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja di SMA Model Kabupaten Lombok Timur.

### Populasi dan Sampel

Salah satu bagian dari desain penelitian adalah menentukan populasi penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui responden dalam penelitian. Maka populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada SMAN model di kabupaten Lombok Timur. Menurut Sugiyono (2003 : 54) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan sumber data yang digunakan berasal dari hasil wawancara langsung dengan responden dan dari kajian literatur berupa hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini, dan sumber lainnya.

### Variabel Penelitian

Adapun variabel pada penelitian ini adalah Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Kinerja Guru (Y). Variabel Bebas (*Independent Variable*) atau variabel X yaitu variabel yang memengaruhi variabel lain, dalam hal ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Komitmen Organisasi (X2).

### Prosedur Analisis Data

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif yang merupakan analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan keadaan data secara umum. Selanjutnya analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis bentuk hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

Analisis regresi parsial dilakukan dengan bantuan perangkat lunak computer SmartPLS v.3.2.72018.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Data deskriptif menampilkan identifikasi mengenai jawaban responden atas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terdiri dari 4 item pertanyaan. Hasil penelitian dapat diketahui dari jawaban responden atas kuesioner tersebut dengan melihat nilai rata jawaban responden. Untuk lebih jelasnya berikut ini distribusi nilai kategori jawaban responden atas masing-masing item:

Tabel 2. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
1	Pengaruh Ideal	4,52	Sangat baik
2	Motivasi Inspirasional	4,85	Sangat baik
3	Stimulasi Intelektual	4,88	Sangat baik
4	Pertimbangan Individual	4,96	Sangat baik
Rata-rata		4,82	Sangat baik

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat disimpulkan secara umum Gaya kepemimpinan transformasional dikategorikan sangat setuju, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden secara keseluruhan sebesar 4,87. namun tidak semua item pernyataan yang diberi tanggapan oleh responden bisa dikategorikan sangat setuju ada satu kategori yang masuk kedalam kategori cukup puas.

Dilihat dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap pengaruh ideal dengan nilai rata-rata 4,52. hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden setuju dengan gaya kepemimpinan transformasional. Selain itu motivasi inspirasional secara umum responden sangat setuju, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata 4,85 hal ini menunjukkan bahwa responden menyakini bahwa motivasi inspirasional Pemimpin mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi. Dilihat dari aspek Stimulasi Intelektual bahwa responden sangat setuju, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata 4,88. Hal ini menunjukkan bahwa aspek Stimulasi Intelektual diyakini Pemimpin mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

Selain itu jika dilihat dari aspek Pertimbangan Individual bahwa responden sangat setuju, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 4,96. ini berarti bahwa responden menyakini bahwa Pertimbangan Individual Pemimpin dapat memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran.

### Evaluasi Model Pengukuran atau *Outer Model*

*Outer model* adalah bagaimana hubungan antara variabel *manifest* atau indicator dengan variabel latennya. Bagaimana variabel laten yaitu misalnya X1 merefleksikan

indicator-indikator di dalamnya yaitu GKT.1 dan GKT.2 (reflektif), atau bagaimana GKT.1 dan GKT.2 membentuk komponen yang disebut dengan X1 (formatif).

Suatu model penelitian dapat menggunakan konstruk laten dengan indikator reflektif maupun formatif. Indikator – indikator tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini adalah uji validitas dan reliabilitas untuk model yang seluruhnya menggunakan indikator reflektif. Keempat evaluasi model pengukuran atau Outer Model berikut ini didapat dengan menjalankan PLS Algorithm dalam SmartPLS v.3.2.72018. Adapun caranya adalah *Calculate à PLS Algorithm*. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* yaitu dengan *Analyze-Correlate-Bivariate-Pearson*, menggunakan uji dua sisi (*two-tailed*) dengan tarif signifikan 5%. Apabila jumlah sampel (N) sebanyak 97 responden, maka diperoleh r table sebesar 0.497.

Tabel 3. Outer Loading

**Outer Loadings**

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
GKT1 <- Kepemimpinan Transformasional	0.7231	0.5922	0.3726	1.9407	0.0529
GKT2 <- Kepemimpinan Transformasional	0.2614	0.2309	0.3306	0.7906	0.4296
GKT3 <- Kepemimpinan Transformasional	-0.3153	-0.2406	0.3200	0.9852	0.3250
GKT4 <- Kepemimpinan Transformasional	0.6348	0.4885	0.3226	1.9677	0.0497
KG1 <- Kinerja Guru	0.8634	0.7293	0.3304	2.6133	0.0092
KG2 <- Kinerja Guru	0.5431	0.4256	0.4702	1.1551	0.2486
KG3 <- Kinerja Guru	0.7344	0.6127	0.3991	1.8403	0.0663
KO2 <- Komitmen Organisasi	0.6637	0.4914	0.5133	1.2930	0.1966
KO3 <- Komitmen Organisasi	0.7266	0.6132	0.3548	2.0483	0.0411

Sumber: Data Primer diolah

Dari Tabel di atas terlihat bahwa hanya satu koefisien yang lebih kecil dari 0,49 yaitu GKT2 dan GKT3 memiliki nilai koefien yang negative atau memiliki hubungan negative, *outer loading* yang lain memiliki koefisien positif, artinya variable tersebut berkorelasi positif dengan konstruk yang dituju yaitu cleat, Sehingga sebagian besar item instrumen yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid. Oleh karenanya, penelitian ini mempunyai ketepatan dan kecermatan yang cukup sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

**Internal Consistency Reliability**

*Internal Consistency Reliability* mengukur seberapa mampu indikator dapat mengukur konstruk latennya. (Memon dkk., 2017). Alat yang digunakan untuk menilai hal ini adalah *composite reliability*. *Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4 Composite Reliability

**Composite Reliability**

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Kepemimpinan Transformasional	0.3691	0.3194	0.1070	3.4498	0.0006
Kinerja Guru	0.7634	0.6548	0.2450	3.1160	0.0019
Komitmen Organisasi	0.6521	0.5436	0.1922	3.3926	0.0007

Sumber: Data Primer diolah

Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6 dan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua konstruk berada di atas 0,6. Sehingga item-item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya. Selain itu, tabel diatas juga menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai *composite reliability* yang lebih kecil dari 0,6, artinya bahwa konstruksi laten yang dibangun untuk variable Kepemimpinan Transformasional memiliki reliabilitas yang kurang baik. Sedangkan variable lainnya memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6, artinya bahwa konstruksi laten yang dibangun untuk kedua variable tersebut memiliki reliabilitas yang baik.

**Validitas Konvergen**

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian. Validitas konvergen ditentukan berdasarkan dari prinsip bahwa pengukur pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali dan Latan, 2015). Validitas konvergen sebuah konstruk dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *Average Variance Extracted (AVE)*.

Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Gaya Kepemimpinan* yaitu dengan *Analyze-Correlate-Bivariate-Pearson*, menggunakan uji dua sisi (*two-tailed*) dengan tarif signifikan 5%. Apabila jumlah sampel (N) sebanyak 97 responden, maka diperoleh r-Tabel sebesar 1.6.

Tabel 5 Outer Loading

Variable	Indikator	Outer loading
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	GKT1	1,941
	GKT2	0,791
	GKT3	0,985
	GKT4	1,968
Komitmen Organisasi (X2)	KO1	1,293
	KO2	2,048
Kinerja Guru (Y1)	KG1	2,613
	KG2	1,155
	KG3	1,840

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

## Cronbach Alpha

Uji realibilitas dengan *composite reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu dengan *Analyze-Scale If Item Deleted*. Instrumen dapat dikatakan reliable jika nilai Alpha sama dengan atau lebih besar dari 60% atau 0,6 (Umar, 2000:194). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensian item-item dapat dipercaya, walaupun penelitian ini dilakukan berulang dengan item yang pertanyaan yang sama. (Suliyanto,2006:149). Beberapa statistikan (ahli statistic) memiliki perbedaan pendapat. Ada yang mensyaratkan harus lebih dari 0,70 seperti Chin (1998) dan ada yang boleh kurang dari 0,70 tetapi paling tidak lebih dari 0,40 seperti pendapat Lai dan Fan (2008) serta Vinzi et al. (2010).

Tabel 6. Cronbach's Alpha

### Cronbach's Alpha

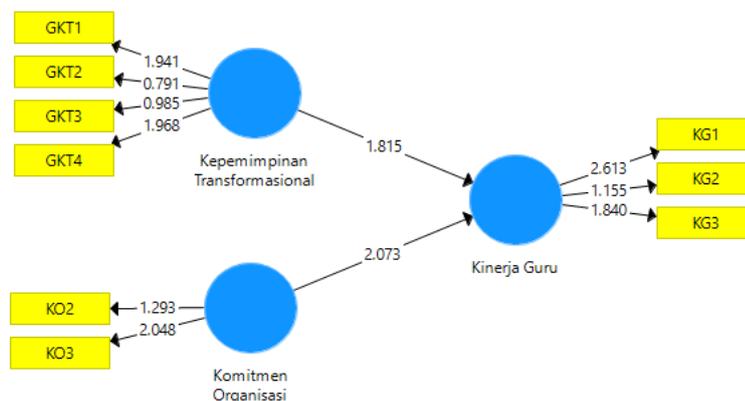
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Kepemimpinan Transformatio...	-0.6261	-0.6531	0.2291	2.7327	0.0065
Kinerja Guru	0.6531	0.6178	0.1082	6.0381	0.0000
Komitmen Organisasi	-0.0653	-0.0975	0.2010	0.3249	0.7454

Sumber: Data Primer diolah

Dengan menggunakan kriteria Fan (2008) serta Vinzi et al. (2010), maka nilai *Cronbach's alpha*, Kinerja Guru saja yang memiliki nilai di atas 0,4, artinya bahwa konstruksi laten yang dibangun untuk variable. Sedangkan dua variable lainnya memiliki *cronbach alpha* <0,4. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa hanya Kinerja Guru saja yang memiliki tingkat realibilitas yang tinggi, sedangkan dua variable lainnya tidak memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum variabel tidak memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### Deskripsi Data Variabel Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. *PLS* merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling (SEM)* yang berbasis *variance*. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan program smartPLS 3.0. Berikut ini adalah sekema model program PLS yang diujikan:



Gambar 1 Outer Model

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model).

### **Convergent Validity**

*Convergent validity* dari *measurement* model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara indikator dengan *score* konstraknya. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Imam Ghazali, 2006). Berdasarkan pada result for outer *loading* (Tabel 7) maka seluruh indikator memiliki *loading* di atas 0,50 dan signifikan. Output Smart PLS untuk *loading factor* memberikan hasil pada pembahasan berikut:

- a. *Convergent Validity* untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional  
Konstruk Kinerja Guru yang terdiri dari 4 Indikator yaitu GKT1, GKT 2, GKT 3, dan GKT4. Berdasarkan hasil output Smart PLS, GKT1 memiliki *loading* sebesar 1,941 GKT2 memiliki *loading* sebesar 0,791, GKT3 memiliki *loading* sebesar 0,985, GKT4 memiliki *loading* sebesar 1,968. Berdasarkan nilai tersebut maka konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional telah memenuhi *convergent validity*.
- b. *Convergent Validity* untuk Konstruk Komitmen Organisasi  
Konstruk Komitmen Organisasi yang terdiri dari 3 Indikator yaitu KO1, KO2, KO3. Tetapi pada pengujian validitas ini hanya 2 indikator yang memenuhi validitas yaitu KO2, KO. Berdasarkan hasil output Smart PLS, KO2 memiliki *loading* sebesar 1,293, KO3 memiliki *loading* sebesar 2,048. Berdasarkan nilai tersebut maka konstruk Komitmen Organisasi telah memenuhi *convergent validity*.
- c. *Convergent Validity* untuk Konstruk Kinerja Guru  
Konstruk Komitmen Organisasi yang terdiri dari 4 Indikator yaitu KG1, KG 2, KG3. Tetapi pada penelitian ini hanya 3 indikator yang valid berdasarkan uji validitas yaitu KG1, KG 2, KG3. Berdasarkan hasil output Smart PLS, KG1 memiliki *loading* sebesar 2,613, KG2 memiliki *loading* sebesar 1,155, KG3 memiliki *loading* sebesar 1,840. Berdasarkan nilai tersebut maka konstruk Kinerja Guru telah memenuhi *convergent validity*.

### **R Square Adjusted**

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen dapat dilihat dengan mengklik menu **R Square-Adjusted**. *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. (Chin, 1998) menyebutkan hasil  $R^2$  sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Dari tabel R Square adjusted tersebut diketahui bahwa koefisien R Square sebesar 0,24, artinya bahwa hanya 24% dari model tersebut dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi. Selebihnya kinerja guru

dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen termasuk dalam kategori lemah.

Tabel 7. R Square Adjusted

**R Square Adjusted**

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Kinerja Guru	0.2475	0.2978	0.0710	3.4849	0.0005

Sumber: Data Primer diolah

Pada kasus ini nilai R Square Adjusted untuk Kinerja Guru adalah 0,24 (24%). Artinya adalah, kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen Kinerja Guru (KG) adalah 24% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada di dalam model penelitian yang dirumsukan pada penelitian ini.

**Uji Path Coefficient**

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada **Error! Reference source not found.** di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap kinerja guru sebesar 0,34. Kemudian pengaruh Komitmen Orgasisasi terhadap Kinerja Guru sebesar 0,32.

Tabel 8. Path Coefficient

**Path Coefficients**

	Original Sample (O)	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Guru	0.3407	0.3295	0.1877	1.8148	0.0701
Komitmen Organisasi -> Kinerja Guru	0.3216	0.3105	0.1551	2.0730	0.0387

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Begitu juga dengan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,32.

**Uji Hipotesis ( Resampling Bootstrapping )**

Prosedur *bootstrapping* menghasilkan nilai t-statistik untuk setiap jalur hubungan yang digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai t-statistik tersebut akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Penelitian yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05, nilai nilai t-tabelnya adalah 1,6. Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel (t-statistik < 1.6),

maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel (t-statistik  $> 1.6$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Ghozali dan Latan, 2015).

Tahap pengujian hipotesis ini dilakukan setelah tahap evaluasi *structural model* dilakukan. Tahap ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang diajukan pada model penelitian diterima atau ditolak. Nilai koefisien jalur yang berada dalam rentang nilai -0,1 hingga 0,1 dianggap tidak signifikan, nilai yang lebih besar dari 0,1 merupakan nilai yang signifikan dan berbanding lurus, dan nilai yang lebih kecil dari -0,1 merupakan nilai yang signifikan dan berbanding terbalik (Hass & Lehner, 2009).

Pertimbangan lainnya adalah dengan menggunakan nilai signifikan, minimal pada  $\alpha = 0,05$ , sehingga dianggap signifikan apabila nilai *P value* lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis diterima apabila nilai koefisien jalur lebih besar dari 0,1 dan nilai *P* lebih kecil dari 0,05.

8 menunjukkan hasil pengujian hipotesis pada model penelitian.

### **Pengujian Hipotesis 1**

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru (GKT  $\square$  KG) adalah positif dan signifikan dengan T-tabel sebesar 1,64 (*two-tiled*) atau 1,96 (*one-tiled*) lebih besar dari T-Statistik 1,81 dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$ , dengan demikian **hipotesis 1 diterima**. Hipotesis 1 menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di sekolah menengah atas model Lombok Timur. Nilai *original sampel estimate* adalah positif yang menunjukkan bahwa arah hubungan GKT terhadap KG adalah positif.

### **Pengujian Hipotesis 2**

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (KO  $\square$  KG) adalah positif dan signifikan dengan T-tabel sebesar 1,64 (*two-tiled*) atau 1,96 (*one-tiled*) lebih besar dari T-statistik sebesar 2,07 dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$ , dengan demikian **hipotesis 2 ditolak**. Hipotesis 2 menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di sekolah menengah atas model Lombok Timur. Nilai *original sampel estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,316 yang menunjukkan bahwa arah hubungan KO terhadap KG adalah positif.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Perkembangan zaman yang terus bergerak maju selalu diiringi dengan tantangan tugas yang semakin berat pula, sehingga kondisi ini dapat menjadi peluang bagi para pemimpin untuk mengembangkan nilai-nilai kepemimpinan. Secara teoritis, terdapat tiga jenis kepemimpinan yang dipandang representatif dengan tuntutan era *desentralisasi*, yaitu kepemimpinan *transaksional* kepemimpinan *transformasional*, kepemimpinan *visioner*. Ketiga kepemimpinan ini memiliki titik konsentrasi yang khas sesuai dengan jenis permasalahan dan mekanisme kerja yang diserahkan pada bawahan (Komariah, 2005: 75) dalam (Kuswaeri, 2016)

Kabupaten Lombok Timur merupakan salah satu sekolah Model yang mulai menerapkan manajemen kepemimpinan Transformasional didalamnya. Meskipun dampaknya tidak sepenuhnya bisa dirasakan saat ini, namun dari hasil kajian ini menunjukkan adanya pengaruh yang cukup signifikan terhadap kemajuan sebuah organisasi, khususnya terhadap guru-guru yang ada didalam lingkungan sekolah tersebut. Dengan model kepemimpinan *transformasional* ini, tidak saja didasarkan pada

kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran ada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.

Dari Tabel 8 (*Path Coefficient*) di atas menunjukkan bahwa, peranan kepemimpinan transformatif terhadap kinerja seorang guru di SMA Model Lombok Timur hanya mampu menjelaskan sebesar 30% saja, selebihnya masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru di SMA Model di Kabupaten Lombok Timur. Artinya peranan pemimpin yang transformatif di organisasi ini relative masih kecil, meskipun pengaruhnya negative.

Model kepemimpinan ini memang belum banyak diterapkan di tingkatan sekolah, meskipun secara umum, manajemen kepemimpinan Transformasional ini tidak jauh berbeda dengan manajemen kepemimpinan pada umumnya. Semua pemimpin minimal harus mampu mempengaruhi pengikut atau bawahannya untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Namun dalam manajemen kepemimpinan transformasional menerangkan tentang adanya sifat perubahan dari satu bentuk ke bentuk yang lain. Asal kata transformasional adalah '*to transform*', artinya mentransformasi, yaitu mengubah sesuatu menjadi berbeda dengan yang sebelumnya. Dengan demikian, menurut Harbani (2008:106) "kepemimpinan transformasional mengandung makna mengubah pengikut atau bawahan yang dipimpin untuk di bawa ke arah pengembangan organisasi".

Dengan demikian, seorang kepala sekolah Model di Kabupaten Lombok Timur di sebut menerapkan kaedah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energi sumber daya; baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah. Pemimpin transformasional senantiasa merangkul hambatan atau halangan yang terdapat dalam organisasi; suka berbagi kekuasaan kepada pengikut-pengikut; melatih, menasehati dan memberi jawaban untuk kemajuan organisasi dan berkembangnya karir pengikut-pengikutnya; dan berusaha memperhitungkan tahap keperluan dan kemauan pengikut-pengikut supaya lebih bertanggung jawab (Bass & Avolio; 1990:173).

### **Komitmen Organisasi**

Sama halnya dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dalam penelitian ini juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Model Lombok Timur. Hal ini mungkin sifatnya sangat kasuistis, artinya tidak kondisi ini tidak terjadi pada semua organisasi. Bisa jadi pada organisasi lain, termasuk organisasi Pendidikan, komitmen anggota organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja anggotanya, namun pengaruhnya kecil atau tidak signifikan terhadap kualitas kinerja guru.

Komitmen guru di SMA Model Kabupaten Lombok Timur dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: Faktor Kesadaran yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketenangan, ketetapan hati, dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan. Kemudian adanya aturan yang memaksa setiap guru untuk tunduk dan mau berkomitmen terhadap organisasi. Akan tetapi, sebagai Aparat Sipil Negara (ASN), mereka diikat oleh sumpah dan jabatannya sebagai guru untuk mengabdikan bagi kepentingan bangsa dan negara melalui organisasi tempat mereka bernaung. Akan tetapi, aturan ini tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka sebagai guru.

Dari Tabel 8 (*Path Coefficient*) yang menjelaskan besaran masing-masing variable terhadap koefisien kinerja menunjukkan koefisien yang positif. Artinya, meskipun mereka punya komitmen terhadap organisasi, berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam menjalani tugas. Komitmen secara normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang sangat tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1997).

### **Kinerja Guru**

Kinerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Dalam konteks penelitian ini, yang diukur dalam kinerja seorang guru adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seorang guru untuk mencapai tujuan organisasi. Variable yang digunakan untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru di SMA Model di Kabupaten Lombok Timur adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi. Dari dua variable tersebut, hanya satu yang terindikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, sedangkan Komitmen Organisasi hanya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru namun tidak signifikan.

Hasil penelitian ini memang berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, dimana komitmen organisasi umumnya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang. Hal ini dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan ruang lingkup penelitian yang dilakukan. Dalam kajian ini hanya dibatasi oleh dua organisasi yang sama yaitu organisasi pendidikan tingkat atas yaitu SMA Model di Kabupaten Lombok Timur. Jika jumlah populasi yang dijadikan sampel bersifat heterogen mungkin hasil yang diperoleh akan berbeda.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas MODEL Lombok Timur. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas sebagai variabel *intervening* menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dari setiap kepala sekolah, maka kinerja para guru yang ada di bawahnya akan semakin baik pula. Dari pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang memiliki jiwa transformasional yang tinggi cenderung akan lebih mudah untuk mempengaruhi para guru yang berada dibawahnya.

Kemudian pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru menunjukkan korelasi yang positif namun tidak signifikan. Artinya bahwa komitmen seorang guru terhadap organisasi tempat mereka mengabdikan tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka sebagai guru. Sehingga untuk meningkatkan kinerja seorang guru, faktor komitmen tidak perlu menjadi faktor penting, meskipun berpengaruh positif. Sedangkan faktor gaya kepemimpinan transformasional perlu ditingkatkan karena memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru-guru di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)* . J@TI Undip, Vol VII, No 2.
- Djamaludin, Musa 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*. DIE – Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Volume 5 Nomor 2
- Fitriastuti, Triana. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 4, No. 2, , pp: 103-114
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Lembaga Administrasi Negara . 2007. *Kinerja Aparat Pemerintah*. Jakarta : LAN.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Dasar Dan Menengah.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No.1, 40-45
- Robbin P. Stephen, Prilaku Organisasi, Jilid 2, (Jakarta : Prenhallindo, 2010)
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*, 10th ed., New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Robbins, Stephen. (2007) *Manajemen*. Edisi kedelapan / jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo.
- Rudhianto, Hermawan 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja (Studi Empiris Di Universitas Sebelas Maret)*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Soetjipto, Raffles Kosasi, Profesi Keguruan, Jakarta : Rineka Cipta, 2007
- Sugeng, Imam, Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital, Yogyakarta, Amara Books, 2002.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi, Bandung* : Penerbit CV. Alfabeta.
- Tampi, Johannes, Bryan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4.
- Thoha, Miftah. (2010) *Kepemimpinan dalam manajemen*. Cetakan ke 15. Jakarta, Rajawali Press.
- Veithzal, Rivai. 2002. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.