

## GAYA KEPEMIMPINAN DI MADRASAH ALIYAH: AUTHENTIC, TRANSFORMATIONAL, AUTHORITARIAN ATAU TRANSACTIONAL?

1) Agus Purwanto, 2) Masduki Asbari, 3) Mirza Prameswari, 4) Mohamad Ramdan

<sup>1</sup> Universitas Pelita Harapan  
agozpor@gmail.com

<sup>2</sup> STMIK Insan Pembangunan  
masduki@ipem.ac.id

<sup>3</sup> Universitas Pelita Harapan  
mirza.poppy96@gmail.com

<sup>4</sup> Universitas Pelita Harapan  
mohamad.ramdan@gmail.com

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transformational, transactional, authentic dan authoritarian terhadap kinerja guru di sebuah Madrasah Aliyah di Pati Jawa Tengah. Responden dari penelitian ini adalah guru sebanyak 70 orang dan metode pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner elektronik ke para guru. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Model) program LISREL versi 8.70. Hasil analisis dan pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformational, transactional dan authoritarian pada Madrasah Aliyah di Pati menunjukkan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru sedangkan gaya kepemimpinan transformational dan authentic tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformational, Transactional, Authentic Dan Authoritarian, Kinerja Guru

### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of transformational, transactional, authentic and authoritarian leadership styles on teacher performance in a Madrasah Aliyah at Pati Central Java. The respondents of this study were 70 teachers and the method of data collection was by distributing electronic questionnaires to the teachers. Data analysis in this study uses SEM (Structural Equation Model) LISREL program version 8.70. The results of the analysis and processing of research data indicate that it shows that the leadership, transactional and authoritarian styles of Madrasah Aliyah di Pati show a positive and significant effect on teacher performance while the transformational and authentic leadership styles do not significantly influence teacher performance.

**Keywords:** Leadership Style Transformational, Transactional, Authentic Dan Authoritarian, Teacher Performance

## PENDAHULUAN

Bagi seorang pemimpin, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah, sedangkan

kepemimpinan transaksional berpengaruh negative kepada kinerja guru di sekolah. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kedua gaya tersebut

berpengaruh terhadap kinerja guru (Asbari, Santoso, & Purwanto, 2020, 62-69).

Jenis gaya kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh yang terhadap kepuasan kerja, namun jenis transformasional ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan secara signifikan (Purwanto, Asbari, & Santoso, 2019, 201-205). Oleh karena itu peningkatan kinerja para karyawan perlu diupayakan dengan peningkatan kepuasan kerja, karena dengan adanya kepuasan kerja tentu membuat kinerja karyawan meningkat (Mirayani, Williana, & Mustikasiwi, 2019, 172-182). Ciri-ciri yang baik dari seorang pemimpin adalah kepedulian dan peka terhadap kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya bahwa bawahan dapat didekati dan bersedia untuk mendiskusikan impian dan harapan mereka. Ada beberapa jenis model kepemimpinan yang tampak dalam organisasi mana pun, ada yang sangat berpengaruh.

Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No 14 Th 2005 tentang guru dan dosen. Dinyatakan bahwa pendidik dan ilmuwan professional dengan tugas utama mengubah, mengembangkan dan menyebarkan iptek dan seni melalui tri dharma pendidikan tinggi (Bab 1 Pasal 1 ayat 2).

Tugas utama guru dan dosen adalah melaksanakan tri dharma pendidikan tinggi dengan beban kerja minimal 12 kredit dan maksimum 16 kredit di setiap semester, dan menyesuaikan dengan kualifikasi akademiknya. Untuk tugasnya, dilaksanakan kemudian dievaluasi dan dilaporkan secara berkala untuk pertanggungjawaban kinerja pendidik kepada yang berkepentingan.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformational, transactional, authentic dan authoritarian terhadap kinerja guru di beberapa sekolah madrasah.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kepemimpinan**

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Firdaus, Purnamasari, & Akuba, 2019). Kepemimpinan dalam konsep manajemen juga dapat dipahami sebagai suatu konsep dalam proses berorganisasi, yang mana memiliki kedudukan strategis dan merupakan interaksi social yang selalu ada untuk kehidupan berkelompok (Hakim, 2019, p. 130).

Oleh karena itu, kepemimpinan selalu berkorelasi dengan kepedulian sosial

yang berarti ada interaksi dari pemimpin kepada bawahan dan atau sebaliknya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sama.

### **Kepemimpinan Transformational**

Empat komponen transformational: pengaruh ideal pemimpin transformational menjalani hidup mereka untuk dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh pengikut mereka. Pemimpin ini memberi motivasi dan inspirasi pada orang lain dengan menawarkan makna, optimisme dan antusiasme untuk visi kondisi masa depan. Stimulasi intelektual pemimpin transformational mendorong pengikut menjadi lebih berkreasi dan berinovasi dalam menyelesaikan permasalahan dengan cara baru dan untuk tidak membuat asumsi. Secara individual pemimpin transformational mempertimbangan serta mengusahakan secara aktif potensi pengikut mereka dengan menghasilkan peluang baru untuk pengembangan dan secara konsisten melatih, membimbing, dan memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengikut, daripada memantau upaya mereka (Alavi, Gill, & Carol, 2016, p. 1-15). Gaya transformational menuju kepemimpinan menggarisbawahi emosi dan norma kemudian saling berbagi tujuan dasar untuk memelihara kemajuan kapasitas dan tingkat lanjutan komitmen seseorang terhadap tujuan organisasi. Kepemimpinan

transformational dengan kepemimpinan transactional dan menyatakan bahwa hasil kepemimpinan transformational dalam pencapaian yang melebihi apa yang diharapkan (Alonderiene, Majauskaite, 2016, p. 140-164). Lowe menegaskan bahwa dalam meta-analisis dari 39 studi menemukan bahwa individu yang menunjukkan kepemimpinan transformational dibedakan menjadi seorang pemimpin yang efektif dengan kontribusi kerja yang lebih baik daripada yang hanya menunjukkan kepemimpinan transactional (Lowe et.al, 1996). Dapat dipahami juga bahwa gaya kepemimpinan transformational tentunya terkait dengan korespondensi nilai yang serius antara pemimpin dan pengikut.

Kepemimpinan transformational juga dimaknai sebagai sebuah kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara tertentu, atau bisa juga didefinisikan sebagai pemimpin yang memperkuat kerja sama timbal balik dan pembelajaran tim. Sementara itu, Kepemimpinan transformational menurut O'Leary adalah gaya kepemimpinan yang diaplikasikan seorang pemimpin yang mana menginginkan kelompoknya memperluas batasan status quo-nya dan memiliki kinerja untuk mendapatkan tujuan baru dari organisasinya. Seorang dengan gaya transformational dengan mempraktikkan perilaku yang sesuai dapat

mengubah status quo dalam organisasi mereka. Gaya kepemimpinan transformational merupakan suatu lebih dari sekadar penghargaan atau pertukaran untuk sebuah kinerja yang ditunjukkan oleh bawahan akan tetapi lebih berbasis komitmen dan kepercayaan (Bosch, 2013, p. 18-31).

Pemimpin transformational memperhatikan kebutuhan peningkatan setiap pengikut dan masalah dengan cara membantunya melihat permasalahan lama dengan metode baru, agar mampu memotivasi, memelihara, merangsang, memunculkan, dan menginspirasi pengikutnya untuk melakukan usaha lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya transformational ini benar-benar disebut kepemimpinan sejati karena gaya kepemimpinan ini benar-benar bekerja untuk mencapai tujuan yang belum pernah dicapai sebelumnya oleh organisasi mereka. Dengan gaya transformational, bawahan serasa dipercaya dan dihargai, sehingga mereka akan lebih menghargai pemimpin mereka (Chukwusa, 2019, p. 1-18).

Dimensi gaya kepemimpinan transformational, seperti Kharisma adalah sebuah kemampuan dalam membangkitkan rasa bangga, percaya dan hormat terhadap bawahannya. Dan akan mampu efektif dalam mengkomunikasikan visi dan misi organisasi mereka, hal ini menggambarkan

sejauh mana seorang pemimpin mendiskusikan visi yang menarik, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana. Rangsangan intelektual, adalah perilaku seorang pemimpin yang mendukung bawahan mereka untuk berinovasi dan kreatif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, menawarkan ide-ide baru untuk merangsang bawahan mereka untuk memikirkan kembali cara lama menyelesaikan pekerjaan sekaligus mempengaruhi bawahan dalam melihat masalah dari sudut pandang lain. Pertimbangan individual, adalah perilaku pemimpin yang selalu peduli dengan pengembangan kemampuan bawahan mereka, memperlakukan bawahan sebagai individu, berusaha memahami keinginan bawahan dan berfungsi sebagai penasihat (Chukwusa, 2019, p. 1-18).

### **Gaya Kepemimpinan Transactional**

Definisi gaya kepemimpinan transactional tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan yang berhubungan dengan pengikut yang memotivasi dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Kepemimpinan transactional melibatkan nilai-nilai, seperti halnya kejujuran, tanggung jawab, dan komunikasi dua arah / timbal balik. Hubungan pemimpin transactional dengan bawahannya dapat

dilihat dalam tiga hal, seperti pemimpin tahu apa keinginan bawahan dan akan menerangkan apa yang akan diperoleh bawahan jika pekerjaan itu sesuai atau tidak sesuai dengan harapan. Pemimpin bertukar upaya yang dilakukan bawahan sebagai imbalan (Corbin, 2000, p. 708-726). Pemimpin akan merespon terhadap kepentingan pribadi selama kepentingan itu proporsional dengan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan.

Karakteristik pemimpin yang memiliki gaya transactional terdiri dari dua aspek, diantaranya adalah imbalan kontingen. Jadi seorang pemimpin menginformasikan kepada bawahannya tentang apa yang perlu dilakukan bawahan, dan jika mereka ingin mendapatkan hadiah dan menjamin bahwa bawahan akan mendapatkan apa yang mereka inginkan sebagai hadiah atas apa yang dilakukan. Manajemen pengecualian adalah pemimpin yang berusaha mempertahankan prestasi dan cara kerja bawahannya, jika ada kesalahan, pemimpin tersebut segera bertindak untuk memperbaikinya (Eng Sun, Aribowo, & Iswati, 2018, p. 334-335).

### **Kepemimpinan Authentic**

Selain kepemimpinan transformational, jenis kepemimpinan hebat lainnya adalah kepemimpinan authentic. Kepemimpinan authentic mirip dengan tipe transformational, juga memiliki empat

dimensi. Kesadaran diri memiliki sifat berlapis-lapis dari diri yang berisi menemukan wawasan terhadap diri sendiri dengan perantara pemahaman dan berkenalan dengan pengaruh orang lain, dengan kata lain kesadaran diri ditunjukkan dengan menunjukkan pemahaman tentang potensi dan keterbatasan setiap orang. Transparansi relasional adalah dimensi kedua yang menghadirkan diri yang otentik kepada orang lain dengan menciptakan kepercayaan melalui keterbukaan yang berarti bersedia berbagi emosi dan pikiran yang paling dalam sambil mengurangi reaksi dan perilaku yang tidak pantas. Pemrosesan yang seimbang dikaitkan dengan para pemimpin yang selalu menganalisis semua data penting secara faktual sebelum membuat keputusan apa pun, mereka meminta gagasan bahwa penilaian sangat dipegang (Fadhil & Mayowan, 2018). Yang terakhir adalah internalisasi perspektif terhadap moral, sebagaimana adanya, menuju pada bentuk pengaturan diri yang terpengaruh dan berasimilasi yang dipandu oleh standar etika internal dan prinsip-prinsip. Dan hasil pengambilan keputusan dan perilaku yang konsisten dengan prinsip-prinsip ini menginternalisasi.

Alavi menyatakan bahwa kepemimpinan authentic memiliki bakat, terutama untuk penyesuaian beragam organisasi karena efisiensi untuk membawa

perubahan dengan beberapa metode dalam pengembangan organisasi (Gardner et al, 2011). Lebih lanjut, menurut Avolio, para pemimpin authentic telah mencapai tingkat keaslian tinggi dalam identitas diri mereka bahwa mereka menerapkan keyakinan kuat mereka terhadap serangkaian nilai sementara jelas berbaur dengan orang lain (Avolions et al, 2004). Itu menyatakan bahwa kepemimpinan authentic merangsang beberapa cara motivasi dan pembelajaran dalam pengikut selama proses perubahan, yang membantu pelaksanaan perubahan yang efektif. Keaslian berarti 'kenalilah dirimu sendiri' diprakarsai oleh filsuf Yunani kuno Socrates yang memiliki pengalaman individual, termasuk persepsi diri tentang pandangannya sendiri, suasana hati, keinginan, kecenderungan, dan teori. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan kompetensi dari kepemimpinan authentic dibandingkan dengan kepemimpinan transformational dan kepemimpinan authentic terhadap budaya organisasi, motivasi para pekerja untuk membawa hasil dalam kinerja para pekerja (Aqmarina, Utami, & Prasetya, 2016, p. 164-173).

### **Kepemimpinan Authoritarian**

Kepemimpinan ini berbasis pada perilaku pemimpin dalam menyatakan otoritas yang kuat dan mengatur rekan kerja dan menantang penyerahan yang

tidak perlu dipertanyakan dari mereka. Kepemimpinan authoritarian sebagai gaya kepemimpinan yang ditandai oleh pemimpin yang mempertahankan kekuasaan dan otoritas pengambilan keputusan sebanyak mungkin. Para pemimpin telah menyusun koleksi ganjaran dan hukuman serta mengoperasikan ancaman dan hukuman untuk mengendalikan bawahan, yang idenya hampir tidak pernah terdengar. Gaya kepemimpinan authoritarian tidak akan memotivasi bawahan, dan menuntut pekerjaan yang harus diselesaikan segera. Para pemimpin ini diyakini sebagai pengendali bahwa bawahan hanya perlu membawa hasilnya berdasarkan spesifikasi pemimpin. Seringkali, pemimpin authoritarian datang dengan solusi yang tidak terlalu inventif, oleh karena itu akan menurunkan pengabdian pengikut terhadap tugas-tugasnya (Firdaus, Purnamasari, & Akuba, 2019).

Perilaku authoritarian pengawas timbul negatif. Ada empat aspek penting yaitu (1) wewenang dan kontrol, artinya tidak mau mendelegasikan, hanya melibatkan interaksi top-down, mengendalikan data sehingga ragu-ragu, dan sungguh-sungguh memonitor junior, (2) memandang rendah kompetensi bawahan, karena itu tidak akan mendengar ide dan masukan bawahan, (3) membangun citra, yang membuat para pemimpin untuk

menjaga harga diri mereka sendiri dengan percaya diri untuk memanipulasi catatan terkait dan (4) perilaku didaktik, yang berarti beberapa tuntutan pada pencapaian dan perilaku tertentu dan jika gagal, teguran dan teguran keras terjadi yang akan menghasilkan emosi negatif pada bawahan, seperti amarah, agresi, dan kecemasan. Keadaan dapat digunakan seperti yang diungkapkan ketika ada beberapa staf yang tidak terlatih yang bingung bagaimana melakukan atau teknik yang harus diikuti kemudian ada teknik yang kuat namun efektif dapat disampaikan secara detail (Dwiantoro, 2017, p. 1-14).

### **Kinerja Guru**

Kinerja dan tanggung jawab seorang guru ketika bertugas secara profesional, yang tercantum dalam UU nomor 14 Th 2005, yaitu: melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar; meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi maupun kompetensi akademik; bertindak secara obyektif dan tidak melakukan diskriminasi berdasarkan gender, agama, etnis, ras, fisik, atau latar belakang social; menghormati penuh pada peraturan, hukum maupun kode etik, serta berdasarkan nilai-nilai spiritual; dan (6) menjaga kesatuan dan integritas nasional.

Menurut Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, guru memiliki tugas pokok sebagai berikut. Tugas menyelenggarakan pendidikan adalah tugas dalam bidang pendidikan, termasuk kuliah / menguji dan pembimbingan kelas serta mengatur aktifitas pendidikan dalam laboratorium, melakukan praktik guru, lokakarya / studio / kebun percobaan / teknologi pengajaran, membimbing seminar siswa, membimbing KKN (kuliah kerja nyata), PKN (praktik kerja nyata), PKL (praktik kerja lapangan), memandu tugas akhir atau penelitian mahasiswa, membuat skripsi, pengujian pada ujian akhir, mendampingi aktifitas pada bidang kemahasiswaan dan akademik, berinovasi untuk program kuliah maupun materi ajar, berpidato ilmiah, membangun aktifitas siswa dalam hal akademik, membimbing guru tingkat bawah, melaksanakan pelatihan guru dan kegiatan transplantasi (Salbiyah, Nuraini, & Rosmaniar, 2019, p. 48-55).

Tugas dibidang penelitian merupakan pengembangan karya ilmiah, termasuk menghasilkan, menerjemahkan atau mengadaptasi buku ilmiah, mengedit karya ilmiah, membuat karya berupa desain dan teknologi, menciptakan desain seni. Sedangkan tugas pengabdian masyarakat, mencakup posisi kepemimpinan di lembaga pemerintah sehingga mereka harus dilepaskan dari posisi organik

mereka, melaksanakan hasil pengembangan agar dimanfaatkan oleh masyarakat baik hasil pendidikan maupun penelitian, memberikan konseling / pelatihan / peningkatan dan memberikan layanan untuk kegiatan masyarakat yang mendukung program pembangunan dan pelaksanaan tugas oleh pemerintahan, membuat layanan untuk masyarakat termasuk menjadi pengurus / anggota komite / badan di pendidikan tinggi, menjadi anggota unit di lembaga pemerintah, menjadi anggota professional di organisasi, menjadi wakil lembaga tersier, menjadi anggota dalam sebuah delegasi untuk perkumpulan internasional, berpartisipasi dalam perkumpulan ilmiah, mendapatkan reward layanan, penghargaan, menulis dan mengarang buku teks sekolah menengah atas, memiliki prestasi di bidang olahraga, seni, sosial.

**METODE PENELITIAN**

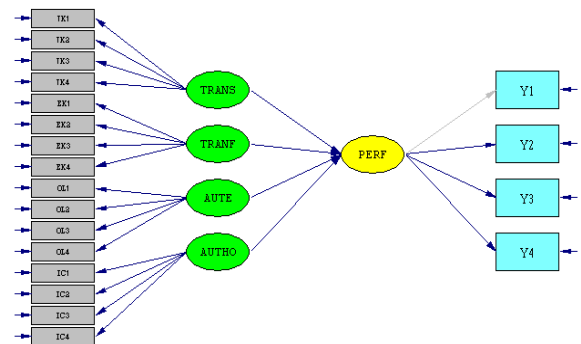
Lokasi penelitian di sebuah Madrasah Aliyah di Kabupaten pati dan analisis data penelitiannya menggunakan Struktural Equation Model menggunakan Linear Structural Model V8.70. Dalam proses mengumpulkan data dan informasi dengan menyebarkan kuesioner yang diperuntukkan seluruh guru. Responden penelitian adalah guru disebuah Madrasah Aliyah di Pati sebanyak 70 orang.

**Tabel 1.** Profil Responden Guru

Masa Kerja	Laki-laki	Perempuan	Total
0 – 3 Tahun	14	16	30
3 – 6 Tahun	12	8	20
6 – 10 Tahun	4	2	6
Lebih dari 10 Tahun	8	6	14
T O T A L			70

Catatan : Tabel profil responden berasal dari ringkasan kuesioner yang dikembalikan (penulis, 2019)

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan tujuan penulisan penelitian ini, maka akan dibuat model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1:** Model Penelitian

Catatan : Gambar 1 berasal dari output program Lisrel (penulis, 2019)

Berdasarkan model di atas akan dibuat hipotesis seperti berikut :

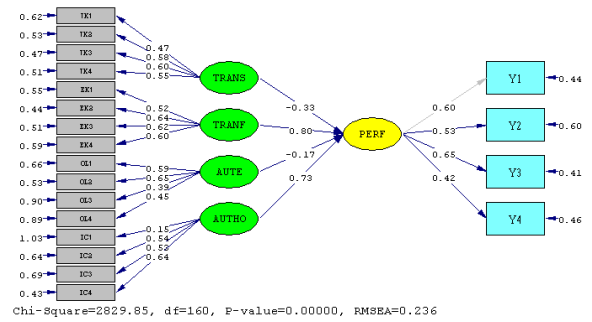
1. H1 : Ada hubungan yang signifikan dan positif antara Kepemimpinan Transactional (TRANS) dengan Kinerja Guru (PERF).

2. H2 : Ada hubungan yang signifikan dan positif antara Kepemimpinan Transformational (TRANS) dengan Kinerja Guru (PERF).
3. H3 : Ada hubungan yang signifikan dan positif antara Kepemimpinan Authentic (TRANS) dengan Kinerja Guru (PERF).
4. H4 : Ada hubungan yang signifikan dan positif antara Kepemimpinan Authoritarian (TRANS) dengan Kinerja Guru (PERF).

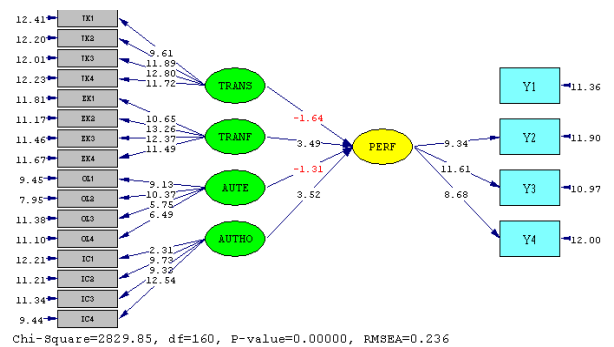
Distribusi data kuesioner elektronik dilakukan dari bulan November hingga Desember 2019 di Madrasah Aliyah di Pati.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah pertama adalah membuat program sintaks pada software Lisrell setelah itu program dijalankan untuk mendapatkan faktor pemuatan Kepemimpinan Transactional (TRANS), Kepemimpinan Transformational (TRANS), Kepemimpinan Authentic (TRANS), Kepemimpinan Authoritarian (TRANS), dan Kinerja Kuliah (PERF). Hasil Analisis data dilakukan oleh (SEM) Structural Equation Model menggunakan (LISREL) Linear Structural Model sebagai berikut :



Gambar 2 Memuat Nilai Indikator  
Catatan : Gambar berasal dari proses output program Lisrel (penulis, 2019)



Gambar 3. Indikator Nilai - t

Melihat kedua gambar di atas disimpulkan bahwa tidak ada nilai varians nilai negatif, dan nilai indikator Kepemimpinan Transactional (TRANS), Kepemimpinan Transformational (TRANS), Kepemimpinan Authentic (TRANS), Kepemimpinan Authoritarian (TRANS), dan Kinerja Kuliah (PERF) ) di atas loading factor 0,5 (> 0,5) Kemudian hasil output lisrell dari masing-masing indikator dan loading factor dirangkum dalam tabel untuk analisis validitas dan

reliabilitas. Ringkasan hasil analisis bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Indikator Analisis Order 2 CFA Membangun Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	T-Value	Keterangan
<b>Kepemimpinan Transactional (TRANS)</b>	TRANS 1	0.47	9.61	Valid & Sig
	TRANS 2	0.58	11.89	Valid & Sig
	TRANS 3	0.60	12.80	Valid & Sig
	TRANS 4	0.65	11.72	Valid & Sig
<b>Kepemimpinan Transformational (TRANF)</b>	TRANF 1	0.52	10.65	Valid & Sig
	TRANF 2	0.64	13.26	Valid & Sig
	TRANF 3	0.62	12.37	Valid & Sig
	TRANF 4	0.60	11.49	Valid & Sig
<b>Kepemimpinan Authentic (AUTE)</b>	AUTE 1	0.59	9.13	Valid & Sig
	AUTE 2	0.65	10.37	Valid & Sig
	AUTE 3	0.39	5.75	Valid & Sig
	AUTE 4	0.45	6.49	Valid & Sig
<b>Kepemimpinan Authoritarian (AUTHO)</b>	AUTHO 1	0.55	2.31	Valid & Sig
	AUTHO 2	0.54	9.73	Valid & Sig
	AUTHO 3	0.53	9.32	Valid & Sig
	AUTHO 4	0.64	12.54	Valid & Sig

Catatan : Tabel berasal dari proses output program Lisrel (penulis, 2019)

**Tabel 3.** Analisis Untuk Order 2 CFA OCB Validitas

Variabel	Loading Factor	T-Value	Keterangan
Kepemimpinan Transactional	-0.33	-1.64	No Significant
Kepemimpinan Transformational	0.80	3.49	Significant

Kepemimpinan Authentic	-0.17	-1.31	No Significant
Kepemimpinan Authoritarian	0.73	3.52	Significant

Catatan : Tabel berasal dari proses output program Lisrell (penulis, 2019)

**Tabel 4** Hasil Analisis Order 2 Reliabilitas

<i>Indikator</i>	<i>Loading Factor2</i>	<i>1-Loading Factor2</i>	CR	VE
TRANS 1	0.47	0.58	0.76	0.63
TRANS 2	0.58	0.69		
TRANS 3	0.60	0.62		
TRANS 4	0.65	0.85		
TRANF 1	0.52	0.95		
TRANF 2	0.64	0.39		
TRANF 3	0.62	0.42		
TRANF 4	0.60	0.31		
AUTE 1	0.59	0.36		
AUTE 2	0.65	0.44		
AUTE 3	0.39	0.45		
AUTE 4	0.45	0.46		
AUTHO 1	0.55	0.57		
AUTHO 2	0.54	0.46		
AUTHO 3	0.53	0.47		
AUTHO 4	0.64	0.56		
PERF 1	0.47	0.48		
PERF 2	0.58	0.49		
PERF 3	0.60	0.56		
PERF 4	0.65	0.54		

Catatan : Tabel berasal dari proses output program Lisrell (penulis, 2019)

**Tabel 5** Goodness Of Fit

Indeks	Nilai	Standar Nilai	Keterangan
Chi-Square	80.19	>0.5	Baik

(RMSEA)	0.05	<0.08	Baik
(NFI)	0.91	> 0.90	Baik
(NNFI)	0.92	> 0.90	Baik
(CFI)	0.92	> 0.90	Baik
(IFI)	0.91	> 0.90	Baik
(RFI)	0.91	> 0.90	Baik
(GFI)	0.91	> 0.90	Baik

Catatan : Tabel berasal dari proses output program Lisrell (penulis, 2019)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menjelaskan bahwa loading faktor diperoleh seluruhnya lebih dari 0,5 dan seluruh nilai t diperoleh lebih signifikan dari 1,96 ( $> 1,96$ ). Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3, yaitu ringkasan dari hasil penguraian analisis di atas.

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transactional tidak memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja perkuliahan, kepemimpinan transformational berpengaruh signifikan terhadap kinerja perkuliahan, kepemimpinan authentic tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perkuliahan, kepemimpinan authoritarian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perkuliahan.

Jika dilihat berdasarkan rumus perhitungan reliabilitas konstruk CR diperoleh hasil dan indikator VE adalah 0,76 (CR)  $\geq 0,70$  dan 0,63 (VE)  $\geq 0,50$ . dan disimpulkan bahwa variabel reliabilitas baik dan konstruk nilai memiliki reliabilitas baik. Oleh karena itu, berdasarkan hasil

analisis perhitungan reliabilitas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas keseluruhan merupakan indikator yang baik dan menyimpulkan bahwa penelitian memenuhi persyaratan semua fase pengujian. Langkah selanjutnya adalah melakukan Analisis Goodness of Fit (GOF), data GOF diperoleh dari hasil eksekusi software.

Uji kesesuaian model pada keseluruhan model fit tentang analisis statistik nilai GOF yang didapatkan oleh program Lisrell, untuk relevansi model (model fit) yang cukup baik dan untuk modelnya sesuai dengan kriteria seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa semua indeks fit menjelaskan tentang model fit. Telah diperoleh hasil yang menunjukkan variabel tersebut menyatakan valid, kemudian dapat diambil kesimpulan yaitu seluruh model tetap dan masih cocok. Model persamaan (Structural Equations) linier dari 8.70

perangkat lunak LISREL diperoleh sebagai

berikut:

<b>PERF = - 0.33*TRANS + 0.80*TRANF - 0.17*AUTE + 0.73*AUTHO, Errorvar.=</b>					
<b>-0.055 , R<sup>2</sup> = 0.89</b>					
	(0.20)	(0.23)	(0.13)	(0.21)	
	(0.079)				
	-1.64	3.49	-1.31	3.52	-0.69

**Gambar 4 Persamaan Struktural**

Catatan : Gambar berasal dari proses output program Lisrell (penulis, 2019)

Berdasarkan hasil dari semua analisis tersebut, dapat diperoleh persamaan regresi berikut (Kinerja Kuliah) = - 0,33 \* TRANS + 0,80 \* TRANF - 0,17 \* AUTE + 0,73 \* AUTHO, Errorvar. = - 0,055.

Kepemimpinan authentic berhubungan positif dengan perilaku proaktif bawahan dan berhubungan negatif dengan perilaku penyimpangan tempat kerja bawahan melalui efek mediasi dari tiga faktor psikologis, termasuk identifikasi supervisor, keselamatan psikologis, dan keterlibatan kerja (Purwanto, Asbari, & Santoso, 2019, p. 180-185). Hasil dari latihan penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perguruan tinggi menunjukkan perilaku transactional jauh lebih sering daripada tindakan transformational yang terkait dengan distribusi model kepemimpinan authentic. Hasil ini dapat dijelaskan dalam hal

tekanan yang bekerja pada pendidikan yang semakin kompetitif dan tidak merata. Singkatnya, Kepala Sekolah bertindak pragmatis dan instrumental untuk mencapai tujuan jangka pendek mereka. Enam peringkat tinggi, dan tujuh paradigma kepemimpinan yang sangat terkait. Paradigma yang memiliki peringkat paling tinggi dan paling terkait adalah menghadapi ambiguitas. Temuan ini menyoroti bahwa meningkatkan paradigma kepemimpinan adalah penting (Rahmawaty, 2016, p. 276-303).

Gaya kepemimpinan berdampak positif pada kepuasan kerja fakultas di mana gaya kepemimpinan pelayan telah ditemukan memiliki dampak signifikan positif tertinggi pada kepuasan kerja fakultas sementara mengendalikan gaya kepemimpinan autocrat memiliki dampak terendah. Martin menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan di enam bidang

utama muncul sebagai signifikan dalam penelitian: manajer lingkungan, manajer jaringan, manajer kebijakan, manajer krisis, manajer kesenjangan pengetahuan, dan persiapan pemimpin masa depan (Martin et al, 2005). Para penulis menegaskan bahwa pemimpin memiliki kontrol yang luar biasa terhadap lingkungan pemrosesan pengetahuan dan peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih luas daripada resolusi kesenjangan pengetahuan. Garger menemukan bahwa studi tentang kepemimpinan authentic relatif baru; definisi kerja, metode pengukuran, dan studi berbasis kriteria belum ada. Dengan demikian, upaya untuk mengembangkan pemimpin authentic hanya dapat menghasilkan pemimpin yang dilatih untuk menunjukkan perilaku kepemimpinan authentic secara dangkal (Garger et al, 2008).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian tersebut perlu disimpulkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang berarti dari Kepemimpinan Transactional (TRANS) terhadap Kinerja Guru (PERF), Tidak didapatkan pengaruh yang signifikan dalam Kepemimpinan Transformational (TRANS) terhadap Kinerja Guru (PERF). Hasil analisis juga menjelaskan tidak adanya signifikansi pengaruh dalam Kepemimpinan Authentic (TRANS) pada

Kinerja Kuliah (PERF). Kemudian juga terdapat pula pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Authoritarian (TRANS) dengan Kinerja Kuliah (PERF).

## **KETERBATASAN PENELITIAN**

Dalam penelitian ini ada beberapa hal yang menjadi keterbatasan, diantaranya sampel sedikit atau kurang mewakili karena keterbatasan waktu maupun biaya, sedangkan untuk objek penelitian ini hanya sebuah Madrasah Aliyah . Waktu penelitian yang terbatas dan jumlah responden yang hanya 70 orang belum yakin untuk menggeneralisasi hasil penelitian. Software yang digunakan untuk analisis data adalah Lisrell dan banyak orang belum terbiasa dengan software ini. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas responden di Sekolah umum dan di tempat lain.

## **REFERENSI**

- Alavi, S. B., & Gill, C. (2017). Leading change authentically: How authentic leaders influence follower responses to complex change. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(2), 157-171.
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*.

- Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Oerilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 7(1).
- Asbari, M., Nurhayati, W., & Purwanto, A. (2019). The effect of parenting style and genetic personality on children character development. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 23(2).
- Bosch, D. (2013). The impact of transformational leadership on leader-follower work value congruence. *International Journal of Business and Social Research*, 3(8), 18-31.
- Chukwusa, J. (2018). Autocratic Leadership Style: Obstacle to Success in Academic Libraries. *Library Philosophy and Practice*, 1.
- Corbin, B., (2000). *Entrepreneurial Leadership: Fundamentals*. Carmel: Corbin Group Publishing.
- Erkutlu, H., 2008. The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness. *Journal of Management Development*, Vol. 27 (No. 7), pp. 708-726.
- ong, eng sun, Aribowo, H., & iswati, I. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, TRANSFORMASIONAL, DAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN TENTANG UPAH PEKERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ( STUDI PADA PT. X SURABAYA). *JURNAL EKSEKUTIF*, 15(2), 334-355. Retrieved from <http://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/200>
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- Firdaus, R.A.,Purnamasari, D., Akuba, S.F.(2019) The influence of motivation, leadership and perceived workload as intervening on teacher commitment. *Journal of Education*

- and Science Technology, 5(3) . DOI :  
<https://doi.org/10.26858/est.v5i3.10847>
- ISBAH D, F. A. L. I. Q. U. L. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI MELALUI PRAKTIK TQM PADA PT. PELAYARAN NASIONAL INDONESIA CABANG SURABAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(2).
- Garger, J. (2008). Developing authentic leadership in organizations: Some insights and observations. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.
- Hakim, M. N. (2019). Manajemen Hubungan Masyarakat Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 1 Dlanggu Mojokerto). *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 121–139. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.245>
- Kotzé, Martina and Nel, Petrus, (2017). Personal factor effects on authentic leadership. *Journal of Psychology in Africa*, Vol. 27, No. 1(Africa Scholarship Development Enterprize), p. 47–53.
- Mirayani, R., Kusumaningsih, S. W., Mustikasiwi, A., & Purwanto, A. (2019). TRANSFORMATIONAL, AUTHENTIC, AND AUTHORITARIAN TYPES OF LEADERSHIP: WHICH ONE IS THE MOST INFLUENTIAL IN STAFFS' PERFORMANCE (A Study On Performance In A Religious School Setting). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(2), 172-182.
- Martin, J. S., & Marion, R. (2005). Higher education leadership roles in knowledge processing. *The Learning Organization: An International Journal*, 12(2), 140-151.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance?. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 201-205.
- Purwanto, A., Asbari, M., & budi Santoso, P. (2019). Influence of Transformational and Transactional Leadership Style toward Food Safety Management System ISO 22000: 2018 Performance of Food Industry

- in Pati Central Java. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 180-185.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 6(2).
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance?. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 201-205.
- Purwanto, A., Asbari, M., & budi Santoso, P. (2019). Influence of Transformational and Transactional Leadership Style toward Food Safety Management System ISO 22000: 2018 Performance of Food Industry in Pati Central Java. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 180-185.
- Salbiyah, S., Nuraini, F., & Rosmaniar, A. (2019). Motivation And Its Effect On Women's Lecturer Performance In University of Muhammadiyah Surabaya. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS)*, 6 (9), 48, 55.
- Fernández-Segovia, I., Pérez-Llácer, A., Peidro, B., & Fuentes, A. (2014). Implementation of a food safety management system according to ISO 22000 in the food supplement industry: A case study. *Food control*, 43, 28-34.
- Rahmawaty, A. (2016). Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus*, 9(2), 276-303.