



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
(STUDI PADA KEPALA MADRASAH DI KABUPATEN BANYUWANGI)**

Sasli Rais

(1-10)

**ANALISA PERBANDINGAN STRUKTUR MODAL DAN TINGKAT PROFITABILITAS  
PT PEMBANGUNAN PERUMAHAN TBK DAN PT WIJAYA KARYA TBK TAHUN 2019-2023**

Ferstmawaty Tondang

(11-25)

**TINJAUAN PEMBELANJAAN PUBLIK PADA REALESTAT  
DENGAN DAYA GUNA KEMAMPUAN KEWAJIBAN PENDANAAN**

Boyke Hatman

(26-43)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA**

Jatenangan Manalu

(44-57)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. DELTA LARAS WISATA**

Wakhyudin & Anwar

(58-70)

**ANALISIS PERHITUNGAN PPH PASAL 21 WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI PADA KARYAWAN TETAP  
DAN KARYAWAN KONTRAK PT. GLOVIS INDONESIA INTERNATIONAL**

Akhmad Gunawan

(71-84)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN LOKASI TERHADAP MINAT BELI  
DI RESTORAN SEDERHANA JATIBENING BEKASI**

Muhammad Al Dzikra Arief & Donant Alananto Iskandar

(85-92)



**Jurnal**  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**Pembina :**

Dr. Yoewono, MM,, MT.

**Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi**

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

**Dewan Redaksi :**

Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM.,  
Dr. Muchlasin, SE., MM., Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

**Mitra Bestari :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**Staf Redaksi :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**Alamat Redaksi :**

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272  
E-mail : [sekretariat@stiepbm.ac.id](mailto:sekretariat@stiepbm.ac.id), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
(STUDI PADA KEPALA MADRASAH DI KABUPATEN BANYUWANGI)**

Sasli Rais  
(1-10)

**ANALISA PERBANDINGAN STRUKTUR MODAL DAN TINGKAT PROFITABILITAS  
PT PEMBANGUNAN PERUMAHAN TBK DAN PT WIJAYA KARYA TBK TAHUN 2019-2023**

Ferstmawaty Tondang  
(11-25)

**TINJAUAN PEMBELANJAAN PUBLIK PADA REALESTAT  
DENGAN DAYA GUNA KEMAMPUAN KEWAJIBAN PENDANAAN**

Boyke Hatman  
(26-43)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA**

Jatenangan Manalu  
(44-57)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. DELTA LARAS WISATA**

Wakhyudin & Anwar  
(58-70)

**ANALISIS PERHITUNGAN PPH PASAL 21 WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI  
PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK  
PT. GLOVIS INDONESIA INTERNATIONAL**

Akhmad Gunawan  
(71-84)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN LOKASI TERHADAP MINAT BELI  
DI RESTORAN SEDERHANA JATIBENING BEKASI**

Muhammad Al Dzikra Arief & Donant Alananto Iskandar  
(85-92)

# EFEKTIVITAS PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA KEPALA MADRASAH DI KABUPATEN BANYUWANGI)

**Sasli Rais**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail* : sasli2014@gmail.com

## **ABSTRACT**

*Transformational leadership from school principals is still homework for the Indonesian state. This research aims to determine the level of effectiveness of transformational leadership.*

*This research uses quantitative methods, with data collection using survey methods. Data analysis uses the Logit Model and Wald Test. The sample for this research was 110 teachers at religious schools in Banyuwangi Regency based on provisions using the Taro Yamane formula with the proportional random sampling method.*

*The research results show that the implementation of transformational leadership has not been effective.*

**Keywords:** *Effectiveness, Transformational Leadership*

## **I. PENDAHULUAN**

Keberadaan seorang kepala sekolah dan guru bagi lembaga sekolah sangat penting artinya bagi dunia pendidikan. Meskipun, hal ini masih menjadi permasalahan yang mengakibatkan pembelajaran yang bermutu belum berjalan secara optimal dan merata di seluruh daerah, upaya yang dilakukan belum dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang menumbuhkan keterampilan berpikir tingkat tinggi. kemampuan berpikir.

Berdasarkan hasil pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2019, dimana baru 7 provinsi yang dapat mencetak nilai pencapaian Standar

Kompetensi Minimum Nasional (SKM) rata-rata 55, antara lain: Provinsi DI Yogyakarta (67,02), Jawa Tengah (59,10), DKI Jakarta (62,58), Jawa Timur (60,75), Bali (60,12), Bangka Belitung (59,07), dan Provinsi Jawa Barat (58,97). Sedangkan skor nilai UKG untuk bidang pedagogik dan profesi, dimana rata-rata nasional sebesar 53,02. Hasil UKG kompetensi pedagogik rata-rata nasional hanya 48,94, artinya berada di bawah SKM kecuali satu provinsi DI Yogyakarta (56,91) dimana skornya di atas rata-rata nasional, sekaligus mencapai SKM (<https://npd.kemdikbud.go.id>).

Kondisi di atas, didukung juga dari hasil tes *Program for International Student Assessment* (PISA), yang dibuat guna menguji rata-rata prestasi akademik anak sekolah dalam bidang Matematika, Sains, dan Kemampuan Membaca. Test PISA ini diselenggarakan *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), dimana hasil test PISA tahun 2009, 2012, 2015 dan 2018, belum menunjukkan perkembangan yang baik bagi negara Indonesia. Berdasarkan hasil test PISA terakhir pada tahun 2018, Indonesia masih bertahan pada peringkat 72 apabila dibandingkan dengan 78 negara peserta. Namun mengalami peningkatan 5-6 posisi pada hasil test PISA 2022 (posisi 67) dari 81 negara peserta ([www.kemdikbud.go.id](http://www.kemdikbud.go.id)).

Demikian juga, berdasarkan hasil penelitian dari Ida Ayu Dewi Wijayanti dan Wayan Gede Supartha (2019; 3), tentang “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif pada PT. Aura Bali Craft*”, dimana hasil penelitiannya menunjukkan tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar  $0,000 < 0,05$ , dimana nilai beta 0,286 berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut bahwa tema kepemimpinan ini masih menjadi kajian yang menarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya terkait dengan efektivitasnya sehingga penelitian ini diharapkan dapat

memberikan kebaruan bagi peningkatan kepemimpinan kepala sekaolah dan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen.

## II. TELAHAH TEORI

### 2.1. Efektivitas

Pengertian efektivitas adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan (Siagian, 2002: hal 43-45). Osborne, David dan Ted Gaebler (1997), bahwa efektivitas adalah ukuran kualitas output (keluaran), sedangkan efisien adalah ukuran beberapa banyak yang dikeluarkan untuk masing-masing unit output itu sendiri. sedangkan ketika mengukur efisiensi, harus diketahui beberapa banyak biaya yang ditanggung untuk mencapai sesuatu output tertentu.

Saat mengukur efektivitas harus diketahui apakah investasi (anggaran) dapat berguna. Efisiensi dan efektivitas merupakan hal penting, tetapi ketika kinerja organisasi publik, seringkali hanya mengukur tingkat efisiensi saja, sedangkan efektivitas pelaksanaan program lazimnya berkaitan dengan upaya pengukuran atau penilaian terhadap sejauhmana tercapainya tujuan.

Sedangkan Agung Kurniawan (2005:109), mendefinisikan efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Efektifitas sebagai pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam

jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah output (barang atas jasa dan kegiatannya). Dimana dimensi output, diukur berdasarkan prinsip efektivitas, yaitu: *met the demand* (taraf pencapaian tujuan); jumlah output (produk, unit, dll) yang dihasilkan; dan adanya kerjasama tim (*teamwork, cohesiveness*).

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapainya tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jadi dalam pelaksanaannya, terdapat pendekatan efektivitas yang dapat di pergunakan dalam mengukur keefektivitasan dalam penyelenggaraan pembangunan nasional maupun daerah.

Oleh karena itu, berdasarkan definisi dari beberapa pendapat ahli di atas, maka efektivitas dapat disintesis sebagai mengukur proses pemanfaatan sumber daya (sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya keuangan), sarana prasarana, cara dan strategi dengan membandingkan ketercapaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan output (hasilnya).

## 2.2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yang dimiliki seorang pemimpin (dalam hal ini kepala sekolah dan atau madrasah), dalam suatu organisasi, akan memberikan dampak pada dorongan peningkatan kreativitas terhadap bawahannya, Konsep dan definisi tentang kepemimpinan transformasional telah

banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori kepemimpinan transformasional ini diambil dari beberapa sumber referensi, antara lain: buku, jurnal, dan karya ilmiah lainnya.

Teori kepemimpinan transformasional ini, salah satunya dikemukakan oleh Northhouse, Peter G. (2013:176-188), yang mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses kepemimpinan dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi serta moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut, mencoba membantu pengikutnya untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dengan rincian indikatornya, antara lain: motivasi inspirasional (menaikkan harapan pengikut); *intellectual simulation* (keinginan anggota untuk merubah dirinya lebih baik); adanya keadilan dan kesetaraan; dan adanya pengaruh nilai etika/moral yang lebih kuat dari masing-masing pengikut dan kelompoknya (empati, rasa bersalah, pengambilan keputusan dan tindakan yang bermoral).

Demikian juga pendapat dari J.A. Colcuitt, J. Lepine, & M. Wesson (2015:488), yang mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya buat berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan

beberapa permasalahan dari perspektif baru. Rincian indikatornya, antara lain: *idealized influence* (pemimpin memiliki karisma), *intelctual stimulation* (pemimpin memberi stimulasi intelektual); *individulized consideration* (pemimpin memberikan perhatian yang individualisasi); dan *inspirational motivation* (pemimpin memotivasi inspirasional).

Pendapat lain ahli lainnya disampaikan Angelo Kinicki dan Brian K. Williams (2008:44), dimana mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mengubah karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melebihi kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional akan berusaha mempengaruhi, menggerakkan dan mengembangkan kepemimpinannya kepada orang lain. Rincian indikatornya, antara lain: *idealized influenced* (pemimpin mempengaruhi pola pikir bawahan); *inspirational motivation* (pemimpin menginspirasi guna memotivasi); *intellectual stimulation* (pemimpin memberikan rangsangan intelektual); dan *individual consideration* (pemimpin memberikan perhatian terhadap bawahannya secara individual).

Menurut pendapat Yuki, Gary (2010; 315-331), mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi para pengikutnya untuk merasakan kepercayaan, keakguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awal diharapkan dari

mereka. Lebih lanjut Yuki, Gary merinci indikator kepemimpinan transformasional, yaitu: mengkomunikasikan visi, visi yang jelas dan menarik; pengaruh idial; motivasi yang menginspirasi; stimulant intelektual; teladan yang baik; pengambil risiko dan mengorbankan dirinya; mengkomunikasikan harapan yang tinggi; mengelola rasa hormat bawahan terhadap kepemimpinan/ memberdayakan bawahan; membangun keberadaan kelompok atau organisasi; dan yakin dan optimis dalam bertindak.

Pendapat ahli dari Luthans, Fred (2006:430-433), yang mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mengarahkan bawahannya pada kinerja yang unggul dalam organisasi, guna menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan (memiliki kemampuan untuk menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian). Rincian indikatornya, antara lain: *charisma* (pemimpin memberikan visi dan misi organisasi; menanamkan kebanggaan pada diri sendiri; mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan); *inspiration* (pemimpin mengkomunikasikan harapan yang tinggi kepada bawahannya; menggunakan simbol untuk memfokuskan segala upayanya; mengungkapkan tujuan penting dengan secara sederhana); *intellectual stimulation* (meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat); *individual consideration* (pemimpin memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara indi-

vidual, melatih, menyarankan; bawahannya dengan mengidentifikasi diri mereka sebagai agen perubahan; memiliki sikap berani; percaya pada orang; didorong oleh nilai; dan pembelajar seumur hidup).

Pendapat ahli yang lain, yaitu Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E (2006:6), dimana mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mempengaruhi dan menginspirasi para pengikutnya guna mencapai hasil yang luar biasa dan dalam proses mengembangkan kapasitas kepemimpinannya. Adapun rincian indikatornya, antara lain: *idealized influence* (pemimpin yang bertindak sebagai panutan); *inspirational motivation* (pemimpin yang menciptakan gambaran jelas mengenai kondisi masa yang akan datang, secara optimis); *intellectual stimulation* (pemimpin yang memberikan stimulan kepada orang agar lebih kreatif dan inovatif); *individual consideration* (pemimpin yang mengembangkan orang lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung).

Hasil penelitian bersama Ghani, Abdul; Abdullah, Kanesan; Ling, Ying-Le; & Sufi, Shamihah Binti (2018:316), dimana mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan dalam upaya memotivasi guru guna meningkatkan kemampuannya dalam memastikan ketercapaian tujuan organisasi. Rincian indikatornya, antara lain: *school vision and mission* (adanya visi dan misi sekolah); *intellectual stimulation* (adanya stimulasi intelek-

tual); *individual support* (adanya dukungan individu); *symbol of practice and professional value* (simbol praktik dan nilai-nilai profesional); *involvement in decision making* (adanya keterlibatan dalam pengambilan keputusan); *instructional support* (adanya dukungan instruksional); dan *monitor school activities* (adanya pantauan aktivitas sekolah).

Hasil penelitian lain oleh Gong, Yaping; Huang, Jia-Chi; & Farh, Jiing-Lih (2010:765-778), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai mempengaruhi bawahan dengan memperluas dan meningkatkan tujuan pengikutnya dan menyediakannya dengan keyakinan untuk tampil melebihi ekspektasi yang telah ditentukan dalam pertukaran implisit atau eksplisit persetujuan. Rincian indikator, antara lain: *idealized influenced* (adanya pengaruh terhadap bawahan) dan *intellectual stimulation* (adanya keyakinan anggota guna melakukan hal yang lebih).

Sedangkan hasil penelitian oleh McShane, Steven L. & Glinow, Mary Ann Von (2010:371-375), kepemimpinan transformasional diartikan sebagai perspektif kepemimpinan yang menjelaskan cara pemimpinnya mengubah tim atau pun organisasi untuk menciptakan, mengkomunikasikan, dan memodelkan visi organisasi atau unit kerja dan menginspirasi karyawannya untuk memperjuangkan visi organisasi tersebut. Adapun rincian indikator, antara lain: pemimpin memiliki visi yang jelas; mengubah strategi dan budaya organisasi

agar lebih sesuai dengan lingkungan sekitarnya; memberi energi dan mengarahkan karyawan ke serangkaian nilai dan perilaku perusahaan yang baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Wang, Yuan & Hu, Ti (2010:6358-6359), dimana mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mempengaruhi psikologis bawahan, seperti adanya perilaku seorang manajer yang dapat menimbulkan kekaguman dan pengakuan spiritual, konseptual, serta etika pada karyawan) dan mampu menjalin hubungan baik dengannya guna memfasilitasi pencapaian bersama dari tujuan setiap bawahan sekaligus pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif). Rincian indikatornya, antara lain: adanya dorongan karyawan buat mempertahankan suasana hati positif; adanya ketergantungan bawahan pada atasannya, sehingga memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan; adanya internalisasi nilai-nilai organisasi dan identitas organisasi guna memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan; serta memicu tingginya harapan dari bawahan dan menyebabkan perasaan menjadi pentingnya bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli dan beberapa teori tersebut di atas, maka dapat disintesis pengertian kepemimpinan transformasional adalah perilaku seseorang yang mempengaruhi dan menginspirasi para pengikutnya guna mencapai hasil yang lebih baik (melebihi

ekspektasi), sebagai proses mengembangkan kapasitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan dan visi organisasi yang telah ditentukan. Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional ini antara lain: *Idealized influence*, pemimpin bertindak sebagai panutan (*role model*); *Inspirational motivation*, pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis; *Intellectual simulation*, pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif; *Individual consideration*, pemimpin yang mengembangkan bawahannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang pendukung; Adanya pengaruh nilai etika dari pemimpin kepada para pengikutnya; dan *Instructional support*, adanya dukungan instruksional dari pemimpin secara jelas.

### III. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di 3 (tiga) madrasah yang tersebar pada 3 (tiga) kecamatan yang ada di Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur. Waktu penelitian selama 3 (tiga) bulan pada akhir semester 2022.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism. Penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau

statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk mendapatkan data kuantitatif, dengan menggunakan metode survey. Metode Survey untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, dengan cara mengedarkan melalui kuesioner (Sugiyono, 2019: 37).

Penelitian ini menggunakan populasi guru berjumlah 170 orang dan sampel penelitiannya, berjumlah 110 guru yang ditentukan menggunakan metode *proportional random sampling*. Metode pengumpulan datanya melalui survei, yaitu penyelidikan dalam rangka pengumpulan data yang relatif terbatas kedalamannya dan relatif luas wilayahnya atau pun besar populasinya, dengan menggunakan perangkat kuisioner (Sugiyono, 2019:143).

Sedangkan analisis hasil penelitian menggunakan pendekatan analisis inferensial dengan menggunakan binomial logistic model atau binary logistic model dikarenakan variabel terikatnya mempunyai dua kategori yang merupakan pilihan yang dikotomi, sudah atau belum. Metode penaksiran model logit dengan menggunakan metode maksimum likelihood, yaitu metode yang sering digunakan untuk menaksir model dengan alasan lebih praktis atau agar lebih memudahkan (Nachrowi: 2002), yang selanjutnya dilakukan pengujian dengan Uji Wald. Dalam model logistik dikotomi, variabel dinyatakan dalam

fungsi logit untuk  $Y = 1$  dibandingkan dengan fungsi logit untuk  $Y = 0$ , maka kategori  $Y = 0$ , kita sebut sebagai kategori pembanding.

#### IV. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *binomial logistic model* atau *binary logistic*, maka model pengujian dengan Uji Wald pada *tabel variables in the equation* digunakan buat menguji apakah masing-masing koefisien regresi logistik itu signifikan atau tidak.

Uji Wald sama dengan kuadrat dari rasio koefisien regresi logistik B dan standard erro S.E. Hasil uji Wald = 0,875. P-value (sig) = 0,350 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Kesimpulannya, constant dari model regresi logistik ini tidak signifikan.

Selanjutnya pada *tabel omnibus test of model coefficients* memberikan nilai chi-square goodness-of-fit test sebesar 76,261 dengan derajat kebebasan (df) = 1. P-value (sig) = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya hasil uji ini sangat signifikan. *Chi-square goodness-of-fit test* digunakan buat menguji hipotesis (Ho: pelaksanaan kepemimpinan transformasional masih belum efektif)

Sedangkan pada *tabel model summary* memberikan nilai *statistik -2 Loglikelihood* = 80,898. semakin kecil nilai *-2 Loglikelihood*, maka akan semakin baik. Koefisien *Cox & Snell R Square* pada *table Model Summary* diinterpretasikan sama seperti koefisien determinasi  $R^2$  pada regresi linier berganda. Namun, karena nilai maksimum *Cox & Snell R Square*

biasanya lebih kecil dari 1 (satu), maka menjadi sukar untuk diinterpretasikan seperti  $R^2$ , sehingga jarang digunakan.

Koefisien *Nagelkerke R Square* pada *table model summary* merupakan modifikasi dari koefisien *Cox & Snell R Square* dengan tujuan agar nilai maksimumnya dapat mencapai 1 (satu) dan mempunyai kisaran nilai antara 0 dan 1, sama seperti koefisien determinasi  $R^2$  pada regresi linier berganda. Nilai koefisien *Nagelkerke R Square* umumnya lebih besar dari nilai koefisien *Cox & Snell R Square* akan tetapi cenderung lebih kecil dibandingkan dengan nilai koefisien determinasi  $R^2$  pada regresi linier berganda. Nilai koefisien *Nagelkerke R Square*=0,652.

Hasil perhitungan koefisien dari model regresi logistik biner ini terlihat pada *table variables in the equation*, dimana berdasarkan kolom *Exp (B)* merupakan *odds ratio* yang diprediksi oleh model. Untuk koefisien variabel kepemimpinan transformasional =  $\exp(4,094) = e^{4,094} = 60,000$ .

Uji Wald menguji masing-masing koefisien regresi logistik:

- 1) Untuk koefisien variabel kepemimpinan transformasional, uji Wald = 47,951. P-value (sig) = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  sehingga koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional itu signifikan;
- 2) Untuk constant, uji Wald = 26,905. P-value (sig) = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka koefisien regresi *constant* signifikan.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hipotesis yang telah diuji, pembahasan hasil penelitian, dan hasil analisis disimpulkan, bahwa pelaksanaan kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah belum efektif. Hal ini dapat juga dilihat berdasarkan rata-rata persepsi responden, dimana menyatakan belum efektif sebanyak 79% dan menyatakan sudah efektif hanya 21%. Demikian juga berdasarkan hasil Uji Wald maka koefisien regresi untuk variabel pelaksanaan kepemimpinan transformasional belum signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angelo, K dan Brian K.W. (2008). *Managemen A Practical Introduction*, New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, & R. Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure & Processes*, Fourteenth Edition, New York: McGraw-Hill Companies.
- Greenberg, J. dan Robert A.B. (2008). *Behavior In Organization*. Eighth Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Laurie J. Mullins. (2008). *Management and Organisational Behaviour*. Harlow, Essex, England: Pearson Education.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Edition, The McGraw-Hill Companies, New York; 2006, ISBN: 978-0-07-353035-2, MHID: 0-07-353035-2.,
- McShane, S.L. & Glinow, M.A.V. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*, 5th Ed., The McGraw-Hill Companies, New York, 2010, ISBN-13: 978-0-07-338123-7.
- Northhouse, Peter G. (2013). *Leadership: Theory dan Practice*, California: Sage Publication.
- Nachrowi, Djalal Nachrowi dan Hardius Usman, (2022), *Penggunaan Tehnik Ekonometrika*, Cetakan 1, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Osborne, David dan Ted Gaebler, (1997), *Reinventing Goverment*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- R. Kreitner and A. Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- S.P. Robbins and T.A. Judge, (2013), *Organizational Behavior*. Harlow, Essex, UK: Pearson Education Ltd.
- Siagian, (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Bineka Cipta.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013). *Organizational Behavior*, London: Pearson Education Ltd.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013), *Organizational Behavior, Edition 15*, New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-402-289-520-6.

Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-602-289-373-8.

Sugiyono, (2019). *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Ketigapuluh, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-979-843-310-8.

Tabassi, A.A., Ramli, M., Bakar, A.H.A, and Pakir, A.H.D. (2014), *Transformational Leadership and Teamwork Improvement: The Case of Construction Firms*, Journal of Management Development Vol. 33 No. 10, 2014, Emerald Group Publishing Limited Universiti sains Malaysia. DOI 10.1108/JMD-01-2012-0003