

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA GURU PADA SMK ABDURRAHMAN WAHID LAMONGAN

Nur Azizah

Murgiyanto

Riyadi Nugroho

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya

e-mail: sitimujanah@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This research aims to find out the effect of Transformational Leadership, Motivation, Organizational Commitment and teacher performance at SMU Abdurrohman Wahid Banjarmasin Karanggeneng Lamongan. The method used in this research is a quantitative approach. The population in this research were all SMK Abdurrohman Wahid Teachers. The sampling technique using census techniques with 42 samples. Technique of data analysis used in this study is analysis using Software smart PLS (Partial Least Square). The results of this study indicate that transformational leadership variables have no positive effect on organizational commitment, work motivation does not have a positive effect on organizational commitment, transformational leadership has a positive effect on teacher performance, work motivation does not have a positive effect on teacher performance, and organizational commitment has no positive effect on teacher performance.

Keywords: *transformational leadership, motivation, organizational commitment, teacher performance*

PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional bertujuan salah satunya adalah meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia yang berdaya saing dan mampu berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain di dunia, peningkatan kualitas hidup manusia ditandai dengan tersedianya pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, kesejahteraan yang dijamin dan kepemilikan tempat tinggal yang tetap.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warganegara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti yang tertuang dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional harus didukung dengan peningkatan kualitas pendidik itu sendiri. pendidik

yang memiliki kualitas yang baik diharapkan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula. Sekolah sebagai ujung tombak pendidikan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil belajar. Ningsih, (2016).

Kepemimpinan dengan segala modelnya punya tanggungjawab yang sama yaitu berusaha memotivasi semua unsure secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih-lebih model kepemimpinan transformasional yang menurut Mac.Gregor (1979) dalam Wirawan (2013:138) "*I define in leadership as leader inducing follower to act for certain goals that represent the values and motivation – the wants and the needs, the aspiration and the expectation – of the both leaders and followers.*" Ditekankan bahwa sebagai pemimpin membujuk pengikut untuk mencapai tujuan tertentu yang melukiskan nilai-nilai dan motivasi – keinginan dan kebutuhan, aspirasi dan harapan pemimpin dan pengikut.

Kepemimpinan Transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya

kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut.

Komitmen organisasi juga merupakan hal penting yang harus dimiliki semua unsur di sekolah, karena komitmen organisasi merupakan hasil dari kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi unsur-unsur pelaksana di sekolah, sehingga guru memiliki komitmen kuat terhadap organisasi sekolah. Dalam hal ini (Wirawan, 2013) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya.

Motivasi dan komitmen diharapkan dapat mendorong guru melaksanakan kerja dengan baik dan tuntas. Dengan demikian kinerja guru menjadi instrument penting dalam mencapai tujuan organisasi atau sekolah baik berkaitan dengan hasil kerja maupun perilaku bekerja. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2010)

Dari apa yang telah dikemukakan diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan".

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di SMK Abdurrahman Wahid Lamongan? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi SMK Abdurrahman Wahid Lamongan? (3) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Abdurrahman Wahid Lamongan? (4) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Abdurrahman Wahid Lamongan? (5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Abdurrahman Wahid Lamongan?

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (1985) dalam buku Yukl (2005) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan,

kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Menurut Bass dalam Robbins dan Judge (2012) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma. Pemimpin transformasional memiliki beberapa komponen perilaku tertentu, diantaranya adalah integritas dan keadilan, menetapkan tujuan yang jelas, memiliki harapan yang tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, membangkitkan emosi pengikut, dan membuat orang untuk melihat suatu hal melampaui kepentingan dirinya sendiri untuk meraih suatu hal yang mustahil.

Pendapat para peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Menurut beberapa hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan oleh Anhairullah, dan Mujannah (2016) demikian juga hasil penelitian dari Septyan et al. (2017) dan penelitian Cahyono et al. (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu beserta tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Luthans (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah: "Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan".

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen

organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. sebagaimana hasil penelitian Nurandini dan Lataruva (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini juga di dukung oleh hasil penelitian Rachmawati, Mujanah, dan Retnaningsih (2018) dan Pane dan Fatmawati (2017) bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu keadaan dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Munandar (2010). Motivasi merupakan proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi Menurut Solihin (2010), motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat upaya dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Luthfi et al (2014) dan Amalia dan Fakhri (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Guru

Seseorang dapat memilih untuk melakukan berbagai bentuk perilaku di tempat kerja atau di sekolah, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik, seperti yang dikemukakan Hughes et al. (2012) bahwa kinerja atau dalam Bahasa Inggris disebut sebagai performance, berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut.

Fahmi (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Fahmi (2012) lebih jauh menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam

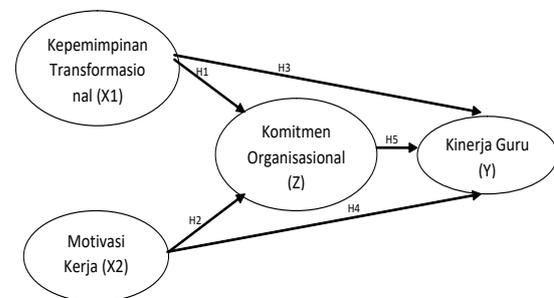
mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Dalam UU No. 20 Tahun 2003, pasal 27 tentang tenaga kependidikan dijelaskan bahwa tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan sedangkan tenaga pengajar merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar. Dengan demikian terlihat jelas bahwa tugas guru sangat luas jangkauannya dalam pengembangan institusi pendidikan.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan atau tugas tersebut (Yusrizal, 2015).

Kerangka Konseptual

Dari kerangka pemikiran tersebut diatas, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, dan berdasarkan tujuan penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional SMK Abdurrahman Wahid Lamongan..
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional SMK Abdurrahman Wahid Lamongan.
3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMK Abdurrahman Wahid Lamongan.

4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Abdurrahman Wahid Lamongan.
5. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Abdurrahman Wahid Lamongan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini dituangkan dalam rencana penelitian yang dengan pendekatan kuantitatif. Mulai dari mempersiapkan model hubungan, indikator-indikator dari variable yang diteliti, menentukan populasi dan sampling yang digunakan untuk pengambilan sample serta model analisis yang digunakan, serta mengkaji teori yang digunakan untuk menjustifikasi dalam bentuk kerangka konsep atau kerangka berfikir penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. yang berjumlah 42 guru, untuk itu dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik sensus, dimana seluruh jumlah populasi di jadikan sebagai sampel.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi variabel dan operasional dari variabel yang ada dalam penelitian ini adalah:

Kepemimpinan transformasional (X1) adalah seseorang yang meningkatkan kepercayaan diri individual maupun kelompok yang dalam penelitian ini di ukur dengan indikator:

1. Idealisasi Pengaruh
2. Motivasi Inspirasional
3. Konsiderasi Individual dan
4. Stimulasi Intelektual.

Motivasi Kerja merupakan pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak, Mas'ud (2004). Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini adalah teori menurut Maslow yang terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisik,
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan,
3. Kebutuhan Sosialisasi,
4. Kebutuhan akan penghargaan, dan
5. Kebutuhan perwujudan diri

Komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (2013) dibagi dalam kategori Komitmen afektif yaitu suatu pendekatan emosional dari

individu dalam keterlibatannya dalam organisasi; Indikator untuk mengukur komitmen adalah:

1. *Continuance commitment* adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi;
2. *Normative commitment* yaitu suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

Kinerja guru merupakan perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu (Yusrizal, 2015). Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator berikut: (Uno dan Lamatenggo, 2012) yaitu:

1. Kualitas Kerja;
2. Kuantitas Kerja;
3. Efektifitas Kerja;
4. Inisiatif;
5. Kemandirian; dan
6. Kemampuan Bekerja.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan instrumen Kuesionair yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yaitu Guru dan kepala sekolah di SMK Abdurrahman Wahid Lamongan.

Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Struktural Equation Model (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software Smart PLS 2.0 M3.

PLS merupakan sebuah metode untuk mengkonstruksi model-model yang dapat diramalkan ketika faktor-faktor terlalu banyak. PLS dikembangkan pertama kali oleh Wold sebagai metode umum untuk mengestimasi path model yang menggunakan variabel laten dengan multiple indikator.

PLS dapat digunakan sebagai konfirmasi teori (*hypothesis testing*) dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (pengujian preposisi), SEM (*software*: AMOS, LISREL) berbasis kovarian, sedangkan PLS (*software*: SmartPLS atau Visual PLS) berbasis varian. PLS mampu menghindari:

1. *Inadmissible solution*: model rekursif

2. *Factor indeterminacy*: indikator formatif

Analisis Hasil Penelitian

1. Analisis data dilakukan beberapa tahap yaitu :
 - a. melakukan uji validitas dan reliabilitas, dan hasilnya semua butir-butir pernyataan telah diketahui ivalid serta semua indikator yang membentuk variabel telah diketahui reliabel.
2. analisis diskriptif variabel penelitian
3. Uji hipotesis dengan analisis PLS untuk mengetahui signifikansi hipotesis yang telah di rumuskan.

Deskripsi Responden Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden (45,2%). Sedangkan jenis kelamin Perempuan sebanyak 23 (54,8%), dari mereka kebanyakan berusia 23-30 Tahun dengan jumlah responden 12(28,6%). Sedangkan yang berusia 31-40 tahun dengan jumlah responden 21 (50%), sedangkan usia responden lainnya diatas 40 Tahun dengan responden 9 (21,4%). Dengan pendidikan terakhir paling banyak adalah lulusan D3 sebanyak 2(4,8%) responden. S1 sebanyak 35(83,3%) responden, dan S2 sebanyak 5(11,9%) responden. Serta memiliki bervariasi yaitu kurang dari 3 tahun sebanyak 24(57,1%) responden. Sedangkan yang mempunyai masa kerja diatas dari 3 tahun sebanyak 18(42,9%) responden.

Deskripsi Variabel Penelitian

Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil penelitian responden menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional dengan mean variabel sebesar 3.75 menunjukkan responden memberi penilaian yang baik terhadap gaya kepemimpinan Transformasional. Hal tersebut menunjukkan adanya respon yang moderat bahwa kedelapan pertanyaan yang diberikan diterima sebagai bagian dari gaya kepemimpinan Transformasional.

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian responden menunjukkan bahwa Motivasi kerja dengan mean variabel sebesar 3,66 menunjukkan responden memberi penilaian yang baik terhadap Motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan adanya respon yang moderat bahwa kesepuluh pertanyaan yang diberikan diterima sebagai bagian dari .

Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui responden menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional Pada tabel diatas dengan mean variabel sebesar 3,64 menunjukkan responden memberi penilaian yang baik terhadap Komitmen Organisasional. Hal tersebut menunjukkan adanya respon yang moderat bahwa keenam pertanyaan yang diberikan diterima sebagai bagian dari Komitmen Organisasional.

Kinerja Guru

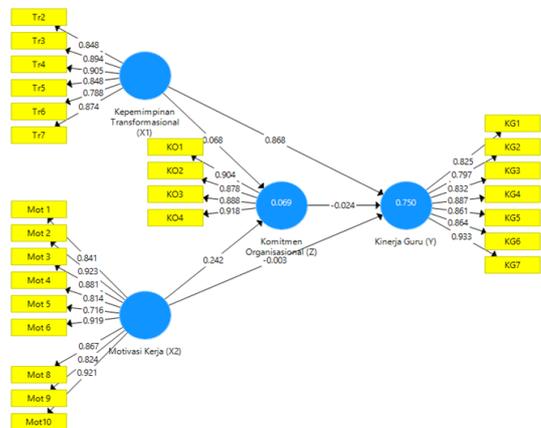
Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa , responden menunjukkan bahwa Kinerja Guru Pada tabel diatas dengan mean variabel sebesar 3,82 menunjukkan responden memberi penilaian yang baik terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut menunjukkan adanya respon yang moderat bahwa kedelapan pertanyaan yang diberikan diterima sebagai bagian dari Kinerja Guru.

Analisis Data dan Interpretasi

Analisis Inner Model

Evaluasi *outer loading* dilakukan untuk mengetahui discriminant validity. Untuk mengukur dapat digunakan nilai *cross loading* untuk mengetahui validitas konstruk terhadap indikator-indikator dari setiap variabel yang dianalisis.

Berdasarkan analisis *discriminant validity* bahwa konstruk likuiditas dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator kebijakan operasional dengan kontruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa kontruk laten memprediksikan indikator pada blok mereka mereka lebih baik dibanding dengan blok indikator lainnya. Dengan demikian, maka data dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas diskriminan.



Gambar 2
Analisis Inner Model

Uji Validitas Diskriminan

Evaluasi kedua pada pemuatan luar adalah validitas diskriminan. Untuk mengukurnya bisa digunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan. Jika nilai indikator *cross loading* pada variabel adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya. Nilai *cross loading* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Uji Reliabilitas Convergen

Hasil uji *Reliability Convergent* menunjukkan bahwa Nilai *Composite reliability* tertinggi terdapat pada variabel motivasi kerja dengan nilai 0,9617. Sedang nilai *Composite reliability* terendah terdapat pada variabel komitmen organisasional dengan nilai 0,9429. Masing-masing variabel sangat reliabel karena memiliki *Composite reliability* >0,7, artinya indikator-indikator dari semua variabel dianggap handal untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.

Tabel 1
Uji Validitas Diskriminasi

Item	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Guru	Komitmen Organisasional	Motivasi Kerja
Tr2	0,8483	0,7007	0,1973	0,2025
Tr3	0,8944	0,7620	0,0541	0,1621
Tr4	0,9045	0,7614	0,0958	0,1077
Tr5	0,8481	0,7920	-0,0960	0,0520
Tr6	0,7876	0,6773	0,2043	0,0880
Tr7	0,7843	0,7667	0,1210	0,2494
Mot1	0,1099	0,1991	0,1765	0,8413
Mot2	0,1096	0,0817	0,2617	0,9232
Mot3	0,1002	0,1324	0,1067	0,8806
Mot4	0,0345	0,1239	0,1154	0,8145
Mot5	0,1225	0,0823	0,0935	0,7161
Mot6	0,1988	0,1858	0,3601	0,9188
Mot8	0,2753	0,1233	0,2074	0,8672
Mot9	0,1065	0,1431	0,1786	0,8237
Mot10	0,1454	0,1130	0,2335	0,9215
KO1	0,1979	0,1431	0,9044	0,1628
KO2	0,1589	0,1130	0,8783	0,1400
KO3	0,0550	0,0263	0,9181	0,2925
KO4	0,0056	-0,0083	0,0596	0,2695
KG1	0,6798	0,8252	0,1960	0,1450
KG2	0,6293	0,7966	0,0568	0,1376
KG3	0,7924	0,8325	0,0453	0,1018
KG4	0,7733	0,8869	0,1211	0,1196
KG5	0,7378	0,8609	0,0215	0,1310
KG6	0,7983	0,8640	0,0067	0,1447
KG7	0,7603	0,9325	0,0067	0,1447

Average Variance Extracted

Nilai AVE untuk seluruh variabel memenuhi nilai syarat, yaitu > 0,5. Nilai AVE terendah terdapat pada variabel motivasi kerja dengan nilai 0,7360 Dengan memperhatikan nilai nilai, maka semua konstruk membentuk model yang baik, sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.7403	> 0.50
Motivasi Kerja	0.7360	> 0.50
Komitmen Organisasi	0.8050	> 0.50
Motivasi Kerja	0.7373	> 0.50

Sumber: Data Diolah

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai instrumen penelitian yang nantinya akan mengukur variabel penelitian Perilaku Inovatif,

Kesuksesan Karir dan *Self-Efficacy*. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup sehingga respon dapat dengan mudah dalam menjawab karena pilihan jawaban sudah tersedia di dalamnya. Pada Tabel 3 dapat dilihat instrumen yang akan digunakan.

Evaluasi Inner Model

Nilai R Square

Tabel 3
Output R-Square

Variabel	AVE	Keterangan
Kinerja Guru	0.7496	> 0.0
Komitmen Organisasi	0.0685	> 0.00

Sumber: Data Diolah

Tabel diatas menunjukkan variabel Kinerja Guru dan Komitmen organisasional memiliki nilai R-Square > 0.00. yang berarti nilai observasi yang dihasilkan telah memenuhi *Good of fit* yang baik.

Koefisien Jalur

Tabel 4
Pengaruh Antar Variabel Konstruksi Penelitian

Variabel	Bobot Pengaruh	T Statistic	T Kritis	Ket
Trans f → Komitmen	0.068	0.33	1.68	Tidak Signifikan
Motivasi → Komitmen	0.242	1.40	1.68	Tidak Signifikan
Trans f → Kinerja	0.868	16.98	1.68	Signifikan
Motivasi → Kinerja	-0.003	-0.03	1.68	Tidak Signifikan
Komitmen → Kinerja	-0.024	-0.26	1.68	Tidak Signifikan

Sumber: Data Diolah

Uji Hipotesis

Hipotesis1: Kepemimpinan transformasi-onal berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0.068 dan memiliki t Statistik < t kritis (0.3312 < 1.68). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional, yang berarti hipotesis pertama tidak dapat diterima.

Hipotesis 2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0.242 dan memiliki t Statistik < t kritis (1.3953 < 1.68). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional, yang berarti hipotesis kedua tidak dapat diterima.

Hipotesis3:Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil pengujian hipotesis ke tiga menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru sebesar 0.868 dan memiliki t Statistik > t kritis (16.9823 > 1.68). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, yang berarti hipotesis ketiga dapat diterima

Hipotesis 4: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis ke empat menunjukkan bahwa hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja sebesar -0.003 dan memiliki t Statistik < t kritis (0.0283 < 1.68). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, yang berarti hipotesis keempat tidak dapat diterima.

Hipotesis 5: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan Komitmen organisasional terhadap Kinerja sebesar -0.024 dan memiliki t Statistik < t kritis (0.2629 < 1.68). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, yang berarti hipotesis kelima tidak dapat diterima.

PEMBAHASAN

Dari kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, terdapat empat hipotesis tidak terbukti secara teori, sedangkan satu hipotesis secara statistik terbukti secara teori. Berikut ini adalah interpretasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini dengan berdasarkan hasil pengolahan data, dan disesuaikan dengan hasil penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan Kepemimpinan Transformasional

terhadap Kinerja Guru sebesar 0.868 dan memiliki t Statistik $> t$ kritis ($16.9823 > 1.68$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, yang berarti hipotesis ketiga dapat diterima

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan di SMK Abdurrahman Wahid Banjarmasin berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Perilaku kepemimpinan transformasional memastikan agar para bawahan memahami peran mereka dengan jelas sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang dipercayakan, sehingga pemimpin tidak perlu ikut campur dalam kegiatan yang bersifat otoriter. Pentingnya pemimpin selalu mempertahankan aspek pemberian pujian terhadap guru.

Hasil penelitian ini terbukti secara teori sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik ismail (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penentu kinerja kerja guru, hasil penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Mengajar Guru sebesar 11,4 % dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru sebesar 57,9 %. Pengaruh tidak langsung melalui kompensasi guru sebesar 34,3 % dan melalui motivasi kerja guru sebesar 23,6 %. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Sedangkan keempat hipotesis yang lain ditolak dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi komitmen guru, jadi tinggi rendahnya sikap kepemimpinan transformasional tidak berdampak pada komitmen guru pada sekolah, karena guru berkomitmen atas dasar keprofesian yang dipegang sebagai pendidik, sehingga bagaimanapun pemimpinnya guru memiliki komitmen yang tinggi pada profesinya.

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Seberapa besar motivasi kebutuhan yang ada pada diri seorang guru tidak akan mempengaruhinya untuk memiliki komitmen yang tinggi pada profesi guru. Inilah yang menjadi jawaban atas fenomena yang sering muncul bahwa wakaupun secara fisik kebutuhan seorang guru kadang belum terpenuhi tetapi tidak mempengaruhi komitmennya sebagai tenaga pendidik yang profesional.

Motivasi guru ternyata juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya besar

kecilnya motivasi dari pemenuhan kebutuhan seorang guru tidak berdampak pada kinerja guru tersebut. Walaupun kebutuhan belum terpenuhi bisa jadi seorang guru tetap bertanggung jawab melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

Terakhir adalah bahwa komitmen guru tidak mempengaruhi kinerjanya, artinya seberapa besar komitmen seorang guru tidak ada kaitannya dengan kinerja yang diberikan sebagai tanggung jawab seorang guru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di SMK Abdurrahman Wahid dapat dilihat dari nilai t Statistik $< t$ kritis ($0.3312 < 1.68$). Hal ini berarti bahwa naik turunnya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di SMK Abdurrahman Wahid dapat dilihat dari nilai t Statistik $< t$ kritis ($1.3953 < 1.68$). Hal ini berarti bahwa naik turunnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Abdurrahman Wahid dapat dilihat dari nilai t Statistik $> t$ kritis ($16.9823 > 1.68$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional semakin tinggi Kinerja Guru.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di SMK Abdurrahman Wahid dapat dilihat dari nilai t Statistik $< t$ kritis ($0.0283 < 1.68$). Hal ini berarti bahwa naik turunnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru.

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di SMK Abdurrahman Wahid dapat dilihat dari nilai t Statistik $< t$ kritis ($0.2629 < 1.68$). Hal ini berarti bahwa naik turunnya Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru

Karena kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru, sementara kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja berpengaruh

terhadap komitmen organisasional. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional, dan motivasi terhadap Kinerja Guru tidak dimediasi oleh komitmen organisasional.

Rekomendasi

Pihak Kepala Sekolah dalam Upaya peningkatan kinerja ternyata lebih ditentukan oleh kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu manajemen SMK Abdurrahman Wahid Berdasarkan data dari kuisioner sebaiknya lebih meningkatkan peran kepemimpinan dengan memberikan penjelasan tentang tujuan yang akan dicapai serta mempercayai Guru dalam bekerja.

Pihak Kepala Sekolah harus terus menerus meningkatkan komitmen organisasional terhadap para Guru. Berdasarkan data dari kuisioner hal yang yang perlu ditingkatkan adalah memberi pujian, dan juga arahan kepada guru dalam bekerja.

Pihak Kepala Sekolah harus secara terus menerus perlu meningkatkan motivasi kerja para Guru. Dari data yang diperoleh dari kuisioner hal yang paling mendesak yang perlu dilakukan adalah semangat para Guru dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Amalia, Syarah dan Fakhri, Mahendra. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro". *Jurnal Competech & Bisnis Universitas Telkom* ISSN 2442-4943 Vol.10 No.2 halaman 119-127.
- Anhairullah. dan Mujanah, Siti. 2016. *Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Klas IbRaba Bima*, *Journal of Research in Economics and Management (Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen)* Volume 16, No. 1. Halaman 15-28.
- Cahyono, Ujang Tridkk. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember*. *Journal of Management & Agribusiness*. 11(2)
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., and Curphy, G. J. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Salemba Humanika.
- Luthans, Fred. 2012. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthfi, Ridwan Isya. et al. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*.
- Mac.Gregor, B. 1979. *Leadership*. Harper & Row Publ. New York. Hal 425-434.
- Mas'ud, Fuad. 2004. "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Munandar. 2010. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*. Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 13 No. 1 Agustus 2014
- Ningsih, Prapti. 2016. *Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus Pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MaDdi Pasangkayu)*. *Jurnal Katalogis*, Volume 5, No 1. Hal.181-190.
- Nurandini, Arina dan Lataruva, Eisha. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Terbitan bulan Juni 78-91 <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Pane, Sri Gustina dan Fatmawati. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan*, *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* Vol. 2. No.3. Oktober 2017
- Pemerintah Indonesia. 2003. *Pasal 27 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rachmawati, Eva. Mujanah, Siti. dan Retnaningsih, Wiwik. 2018. *Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya*, *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*

- September 2018, Vol. 05 No. 02, hal. 1-10
1.
- Robbins, Stephen P. and A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey.
- Septyan, Faris B. Al Musadieq, Mochammad. Mukzam, dan Djudi, Mochammad. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV.Jade Indopratama Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 53 No. 1 Desember 2017.
- Solihin, Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Erlangga: Jakarta.
- Uno, Hamzah.B, dan Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Budi Supiyanto. Jakarta: PT.
- Yusrizal. 2015. *Gambaran Penggunaan Obat Dalam Upaya Swamedikasi Pada Pengunjung Apotek Pandan Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2014*. Jurnal Analisis Kesehatan: Volume 4, No 2, September 2015