

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU DI SMP NEGERI 1 SELOPURO KABUPATEN BLITAR

Cicik Susana, Eka Askafi, Arisyahidin

Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar. Penelitian dilakukan dengan metode survei angket pada guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan angket pada responden. Angket dibagikan kepada 43 responden guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan aplikasi 16,00 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar; dan 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap komitmen organisasional guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasional.

ABSTRACT

This research is to know the influence of transformational leadership and achievement motivation toward the organizational commitment of teacher in SMP Negeri 1 Selopuro Blitar Regency. The research was conducted by questionnaire survey method at the teacher at SMP Negeri 1 Selopuro Blitar Regency. Data collection was done by distributing questionnaires to respondents. Questionnaires were distributed to 43 teachers at SMP Negeri 1 Selopuro Blitar. The analytical tool used is Multiple Linear Regression using 16.00 for windows application. The results showed that: 1) There is no positive and significant influence of transformational leadership on organizational commitment of teachers in SMP Negeri 1 Selopuro Blitar Regency; 2) There is a positive and significant influence of achievement motivation on organizational commitment of teachers in SMP Negeri 1 Selopuro Blitar Regency; and 3) There is a positive and significant influence of transformational leadership and achievement motivation simultaneously to the organizational commitment of teachers in SMP Negeri 1 Selopuro Blitar Regency.

Keywords: Transformational Leadership, Achievement Motivation, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Manusia di dalam kehidupannya sehari-hari tidak lepas dari kehidupan berorganisasi, dimana manusia akan selalu untuk hidup bermasyarakat. Baik dalam kehidupan di masyarakat maupun di dunia kerja, yang mendorong setiap manusia untuk

berinteraksi dengan lingkungannya.

Komitmen organisasi merupakan konsep penting dalam manajemen dan telah dipelajari secara luas oleh para peneliti organisasi, terutama dalam psikologi organisasi dan perilaku organisasi (Meyer *et al* dalam Laka, 2013). Komitmen organisasi

sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi atau perusahaan secara aktif.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Morrow dalam Laka (2013) faktor demografi seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan. Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan tingkat komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Setiap penelitian disesuaikan dengan disiplin ilmu dari setiap ahli (Putranta, 2008). Dalam penelitian ini akan melihat bagaimana komitmen dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang dan bagaimana kedua faktor tersebut bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Organisasi pendidikan tidak terlepas dalam kegiatan dan budaya organisasi. Guna untuk mewujudkan tujuan organisasi mencerdaskan anak bangsa. Demikian halnya, SMPN 1 Selopuro untuk menciptakan tujuan organisasi sebagai pelayanan publik, maka perlu sekali komitmen organisasi semua pihak. Keterlibatan pihak inilah yang perlu dan penting untuk mencapai tujuan itu. Eksistensi SMPN 1 yang berprestasi dan berakreditasi A

perlu adanya peningkatan serta untuk mempertahankan mutu pendidikannya sebagai *output* dari pendidikan ini, sekaligus citra positif dalam masyarakat.

Sikap yang ditunjukkan dapat melibatkan fisik, psikis, atau juga kognitif. Karyawan yang merasa terikat atau *engaged* akan mampu memberikan keseluruhan dirinya dalam usaha pencapaian tujuan, visi dan misi perusahaan (Kahn, 1990). Dalam penelitiannya, Robert (2006) dalam Laka (2013) menemukan adanya relasi yang positif antara *employee engagement* dan komitmen organisasi.

Karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi mendatangkan tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi dengan demikian mendatangkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, kinerja yang tinggi serta rendah *turn over*. Kogie (2008) dalam Laka (2013) menemukan bahwa *work engagement* mempengaruhi tingkat komitmen seorang pekerja pada perusahaannya. Karyawan yang *engaged* memiliki komitmen pada organisasinya dengan memberikan kinerja yang baik serta mendapatkan kesejahteraan dalam kehidupannya. Cho, Heater dan Carol (2006), dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi sebagaimana yang disimpulkan pula oleh Field dan Johana (2011). *Work engagement* yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap komitmen bekerja karyawan. Hasil positif tersebut secara tidak langsung akan menggambarkan bagaimana kepuasan seorang karyawan bekerja di dalam

sebuah organisasi.

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Di kegiatan itu orang-orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang "statis", karena sekedar hanya melihat dari strukturnya. Di samping itu terdapat pengertian organisasi yang bersifat "Dinamis". Pengertian ini organisasi dilihat dari pada sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi di dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun informal.

Pemimpin yang handal bukan saja harus piawai dalam menyusun strategi, tetapi juga dapat menjalankan strategi dengan efektif. Karena pemimpinlah yang akan melahirkan strategi dan sekaligus berupaya keras agar dapat mewujudkan strategi itu. Seorang pemimpin yang dinilai berhasil adalah pemimpin yang tanggap akan keadaan, situasi, hingga adanya perubahan terhadap organisasi yang dipimpinnya sehingga dapat memaksimalkan segala sumber daya yang terdapat di dalamnya dan menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Sampai saat ini banyak sekali konsep tentang kepemimpinan yang diungkapkan oleh beberapa ahli.

Kepemimpinan dideskripsikan dalam beberapa istilah berdasarkan dengan ciri dan tindakan yang dilakukan mulai dari kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional, hingga istilah terkini yang

banyak dikemukakan adalah kepemimpinan transformasional, yang kini banyak Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*. Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan.

Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu. dimensi dari gaya kepemimpinan transformasional, *Inspirational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang dipilih oleh responden untuk keefektifan seorang pemimpin,

sebaliknya gaya kepemimpinan transaksional seperti *laissez-faire* merupakan kepemimpinan yang dihindari oleh pemimpin SMP Negeri Selopuro Kabupaten Blitar.

Berawal fenomena tersebut penulis akan melihat pada sebuah pendidikan yang ada SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar. Fokus penelitian terfokus pada manajemen yang ada pada instansi pendidikan yakni SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar. Sekolah ini merupakan sekolah Negeri Umum tingkat pertama yang ada di Kecamatan Selopuro Kabupaten Blitar. Selain itu SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar mendapatkan akreditasi A hal ini salah satu latar belakang penelitian ini.

Dengan uraian diatas peneliti memfokus penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada Guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar”?

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar?;
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional pada guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar?.
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap komitmen

organisasional pada guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar?

METODE PENELITIAN

Dilihat dari tingkat eksplanasi, penelitian ini termasuk penelitian Komparatif dengan hubungan kausal, bahwa “penelitian komparatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui perbandingan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal adalah sebab akibat, bila X maka Y”. (Sugiono, 2013). Dilihat dari jenis data penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif (Arikunto, 2013) dan “data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”. Menurut Sugiono, (2013) maka jenis penelitian yang digunakan adalah termasuk dalam penelitian menguji hipotesis (*hypothesis testing reserch*).

Lokasi yang akan menjadi tempat penelitian adalah SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar yang berlokasi di Desa Jatitengah Selopuro Blitar, Telp. 0342.691756”. Alasan pengambilan lokasi penelitian tersebut adalah data yang dibutuhkan dapat diperoleh dan data tersebut layak untuk dijadikan obyek penelitian serta sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti mengenai komitmen guru dalam organisasi.

Populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diartik kesimpulannya. (Arikunto, 2013). Adapun yang menjadi “populasi dari penelitian ini adalah seluruh Guru di SMP Negeri I Selopuro Kabupaten Blitar.

Jika hanya meneliti sebagian dari populasi, maka dilakukan dengan pengambilan sampel. Menurut Arikunto (2013: 109) yang dikatakan sampel adalah sebagian obyek atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Adapun pengambilan sampel dapat dilakukan dengan teknik sampling random, peneliti “mencampur” subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama, yaitu Guru SMP Negeri I Selopuro Kabupaten Blitar. Jumlah guru ksluruhan di SMP Negeri I Selopuro Kabupaten Blitar berdasarkan data 2017 sebanyak 39 Orang Guru tetap PNS, 4 Guru Honorer (GTT). Jumlah ini lah yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Dikarenakan kurang dari 100 orang maka populasi itu dibuat dipakai semua menjadi sampel penelitian. Jadi dapat disimpulkan populasi dan sampel sebanyak 43 orang dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Validasi menunjukkan sejauh mana alat itu mengukur apa yang ingin diukur. Bila seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka dia harus menggunakan timbangan. Timbangan alat untuk mengukur yang valid bila dipakai untuk mengukur berat. Tetapi timbangan bukanlah alat ukur yang valid bilamana digunakan untuk mengukur panjang.

Dari pernyataan diatas diperoleh perhitungan dengan menggunakan korelasi product moment yaitu untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara

variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)} \sqrt{(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} \quad (\text{Sugiono, 2013})$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

x = jumlah jawaban responden

variabel bebas

y = jumlah jawaban responden variabel

terikat

Setelah r diperoleh, selanjutnya membandingkan antara hasil nilai r dengan tabel nilai perhitungan nilai kritis r pada taraf signifikan. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan ini adalah 99% dan 95%, apabila dalam pengujian diperoleh hasil sama dengan taraf signifikan ($\alpha=0,01$ dan $\alpha=0,05$) maka terdapat hubungan antar variabel, tetapi apabila yang terjadi sebaliknya maka tidak terdapat hubungan antar variabel. Apabila nilai r hitung diperoleh berada diatas nilai kritis berarti alat ukur yang digunakan telah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya, bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel. (Arikunto, 2013)

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum ob^2}{\sigma^2} \right)$$

(Arikunto, 2013)

Dimana:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

ob^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varian total

Uji Asumsi Klasik

Untuk tujuan pengujian hipotesis nilai parameter model, model regresi linier juga mengasumsikan hal-hal sebagai berikut yang dikenal dengan nama Uji Asumsi Klasik:

a. Uji Normalitas

Data sebelum diolah menggunakan pengujian inferensi parametrik maupun non parametrik harus diuji normalitas (Sujarweni, 2015: 85). Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Suatu data dikatakan mempunyai distribusi normal jika mempunyai *Asymptotic significance* > 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, sedangkan pengujian dapat dilakukan dengan melihat VIF dan angka *tolerance*, jika $VIF < 10$ dan angka *tolerance* mendekati 1, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2009: 152)

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai dari variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau sesudahnya. Priyatno, (2009: 158) Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW), jika angka DW sebesar < 1 maka ada autokorelasi, jika antara 1,10 -1,54 maka tanpa kesimpulan, jika antara 1,55 – 2,46 tidak ada autokorelasi, jika 2,47 – 2,9 tanpa kesimpulan dan jika $> 2,9$ ada autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena *variance* gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain. Dalam regresi salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa *variance* dari residual dari satu observasi ke observasi yang lain tidak memiliki pola tertentu. (Priyatno, 2009: 160).

1. Metode Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan untuk peramalan masa yang akan datang, apabila akan diadakan perubahan pada variabel bebas. Adapun rumus Regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (\text{Sigiyono, 2013})$$

Dimana:

Y = Variabel bebas

a = Bilangan konstanta

b = koefisien regresi

x = Variabel bebas

a. Uji t (Pengujian secara individual atau parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independent) secara parsial terhadap variabel terikat (dependent). Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2005):

- 1) $H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).
- 2) $H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent);
- 2) Jika probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka

H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).

b. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independent) secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (dependent). Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2005):

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama) digunakan uji F dengan persamaan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiono, 2013})$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Pernyataan:

- 1) $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) secara simultan.

- 2) $H_a = b_1, b_2, b_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) secara simultan.

Kriteria uji F:

- 1) H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

- 2) H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel bebas (independent) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependent);
- 2) Jika probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel bebas (independent) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependent).

c. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independent) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependent) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas (independent) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependent) (Ghozali, 2007).

Menurut Santoso (2000) jumlah variabel satu sampai dua menggunakan nilai R^2 dan variabel bebas lebih dari dua menggunakan *Adjusted* R^2 , berikut rumus koefisien determinasi:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Berikut adalah interpretasi dari tanda pada koefisien korelasi:

- 1) Jika nilai $r = +$ (positif), maka hubungannya adalah berbanding lurus Artinya, semakin besar nilai variabel X, maka semakin besar pula nilai variabel Y atau semakin kecil nilai variabel X maka semakin kecil pula nilai variabel Y.
- 2) Jika nilai $r = -$ (negatif) maka hubungannya adalah berbanding terbalik. Artinya semakin besar nilai variabel X, maka semakin kecil nilai variabel Y atau semakin kecil nilai variabel X,

maka semakin besar nilai variabel Y.

- 3) Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dan variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 1,043; motivasi berprestasi (X2) sebesar 1,097; dan variabel komitmen organisasional (Y) sebesar 0,835 dan semua variabel tersebut mempunyai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1000 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Diketahui nilai VIF variabel independent sebesar 1,976. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena nilainya masih di bawah 95% sehingga masih dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas (non-multikolinieritas).

Hasil uji autokorelasi diketahui bahwa nilai DW 1,259. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai dU dan dL pada tabel Durbin Watson dengan taraf signifikansi 5% , jumlah sampel (N) 43, dan jumlah variabel independent adalah 2, maka diperoleh

nilai DW hitung sebesar dL 1,4151 dan dU 1,6091. Hipotesis tidak ada autokorelasi karena DW hitung lebih kecil dibanding dl atau $0 < dw < dL$ yaitu $0 < 1,259 < 1,4151$.

Hasil Uji heteroskedastisitas menunjukkan gambar Grafik Scatterplot terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) atau varians dan nilai residual pengamatan satu dengan pengamatan yang lain tetap.

Persamaan regresi berganda $Y = 52,273 - 0,436 X_1 + 0,744 X_2$

Adapun interpretasi hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional (X1), variabel motivasi berprestasi (X2) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) berdasarkan persamaan diatas adalah:

a. $a = 52,273$

Jika segala sesuatu pada yang terdiri dari kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi berprestasi (X2) tidak terjadi multikolinearitas dianggap konstan atau tetap, maka komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar adalah konstan atau tetap sebesar 52,273 point atau unit.

b. $b_1 = -0,436$

Nilai parameter atau koefisien b_1 ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional (X1)

meningkat, maka akan turun komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar adalah konstan atau tetap sebesar -0,436 point atau unit. Demikian pula sebaliknya, apabila kepemimpinan transformasional (X1) turun, maka akan meningkat komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar adalah konstan atau tetap sebesar -0,436 point atau unit.

c. $b_2 = 0,744$

Nilai parameter atau koefisien b_1 ini menunjukkan bahwa apabila

kepemimpinan transformasional (X1) meningkat, maka akan meningkat komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar adalah konstan atau tetap sebesar 0,744 point atau unit. Demikian pula sebaliknya, apabila kepemimpinan transformasional (X1) meningkat, maka akan meningkat komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar adalah konstan atau tetap sebesar 0,744 point atau unit.

Tabel Pengujian Hipotesis Partial

Hipotesis	Nilai	Status
Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar	$t_{hitung} = -1.081$ Sig t = 0,286 $t_{tabel} = 2,023$	$H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima
Diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi (X2) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar	$t_{hitung} = 2.565$ Sig t = 0,014 $t_{tabel} = 2,023$	$H0_2$ ditolak dan Ha_2 diterima

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2017

Analisa data menunjukkan bahwa $H0_1$ diterima dan Ha_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X1) terhadap komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 1 bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional (Y) pada penelitian Yuliati (2015).

Analisa data menunjukkan bahwa $H0_1$ diterima dan Ha_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X1) terhadap komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 1 bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional (Y) pada penelitian Yuliati (2015).

Tabel Hasil Uji F

Hipotesis	Nilai	Status
Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi berprestasi (X2)	$F_{hitung} = 3.807$	$H0_3$ ditolak dan Ha_3 diterima

terhadap variabel komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar	Sig F = .031 F _{tabel} = 3,23	
--	---	--

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2017

Analisa data menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi berprestasi (X2) berpengaruh sangat rendah terhadap komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi berprestasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional (Y) pada jurnal penelitian Yohan Mandala Wicaksono (2014) terbukti kebenarannya. Motivasi berprestasi memegang peranan kunci, sedangkan kepemimpinan transformasional sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan komitmen organisasional guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar. Jadi, bukan kepemimpinan transformasional kepala sekolah memunculkan perilaku komitmen organisasional guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar, tetapi yang paling berpengaruh adalah motivasi berprestasi.

Model Summary^b diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,118. Artinya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi berprestasi (X2) mempengaruhi komitmen organisasional (Y) sebesar 11,8% sedang sisanya 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini, pengaruh variabel lain ini sering disebut sebagai error (e). Jadi dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi berprestasi (X2) sangat rendah berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar.

Variabel dominan pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai Beta pada persamaan koefisien regresi pada kolom B, dari ketiga variabel bebas yang dominan. Nilai yang tertinggi pada koefisien Beta inilah yang merupakan variabel dominan, pada penelitian ini nilai yang tertinggi adalah motivasi berprestasi (X2) yaitu 0,523 artinya motivasi berprestasi (X2) memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Penelitian ini tentang kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional Guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar;
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional

guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar;

- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap komitmen organisasional guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar.

2. Saran

- a. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian pada komponen lain selain masalah kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional guru yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda sehingga pengetahuan akan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk masyarakat akan semakin berkembang dan bermanfaat serta dapat menghasilkan ide-ide kreatif yang tentunya berguna untuk masa yang akan datang;
- b. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kombinasi dari kedua determinan mengenai komitmen organisasional;
- c. Disarankan bagi institusi agar meningkatkan komitmen organisasional guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar, dapat memperhatikan hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi sehingga capaian akhir yaitu peningkatan komitmen

organisasional dapat dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar, Bertina Sjabadhyni dan Rufus Patty Wutun. 2004. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Depok: Penerbit PIO Fakultas Psikologi UI.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suhastimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineke Cipta, Jakarta.
- Augusty, Ferdinand. 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Candra, Heri. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dan Tingkat Perputaran (Studi pada PT. Honda Semoga Jaya di Samarinda – Kalimantan Timur)*. Tesis. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2014. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Harold Koontz dan C.O'Donnel. 1996. *Principles of Management*. New York: Mc Graw-Hill Book
- Hasibuan, M. 2013. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2009. *Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BPUNDIP
- Kurniasari, Luvi. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Security*

terhadap Intensi Turnover di PT Indo C. Tesis Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Airlangga. Tidak Dipublikasikan.

Suatu Organisasi Pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta. Dalam Jurnal Manajerial Volume 5 No. 2. Hal 1-9.

Laka, Mmakgomo Roseline dan Mathebula. 2013. *Modelling the Relationship*

Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Ordway Tead. 1985. *The Art Leadership*. New York: MC. Graw-Hill.

Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta

Rauch & Behling. 1984. *Dalam Pelatihan Menejerial SPMK*. Yogyakarta: UGM

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfa Beta

Sunyoto, Danang, 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS.

Sutikno, Sobry. 2014. *Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif, dan Menyenangkan*. Lombok: Holistica.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua*. Jakarta: Prenada Media Group.

Terry, George. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep dasar dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Wali.

Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada ; Jakarta.

Wijayanti, Feny Candra. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Intensi Keluar) Dari*