
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU PADA SEKOLAH LANJUTAN TINGKAT ATAS (SLTA) NEGERI DAN SWASTA DI KOTA TANJUNGPINANG, PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Mey Krisselni Sitompul
Universitas Karimun

mcherisselny@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of headmaster's transformational leadership style on the commitment of teacher organizational working in Public and Private Senior High School (SLTA) in Tanjungpinang City. The style of leadership being discussed is the influence idealization, inspiration, motivation, intellectual stimulation, and individual considerations. The sample used is 224 Public and Private Senior High School Teachers in Tanjungpinang City. This Research was conducted by using multiple linear regression which examined the effect of independent variables on dependent variable by using SPSS version 22 software. The sample used in this research is the teacher of Public and Private Senior High School (SLTA) in Tanjungpinang City. From the result, the study found that the variables influence idealization, inspiration, motivation, intellectual stimulation, and individual considerations have a significant effect on teacher organizational commitment. Variable intellectual stimulation has no significant effect on teacher organizational commitment. Simultaneously, the principal leadership style has a significant influence on teacher organizational commitment.

Keywords: *transformational leadership, influence idealization, inspiration, motivation, intellectual stimulation, individual considerations, and organizational commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru yang bekerja di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta di Kota Tanjungpinang. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah pengaruh idealisasi, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu. Sampel yang digunakan adalah 224 guru Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta di Kota Tanjungpinang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda yang meneliti pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan software SPSS versi 22. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah guru Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta di Kota Tanjungpinang. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel Pengaruh Idealisasi, motivasi inspirasi, dan pertimbangan individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru. variabel rangsangan intelektual memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Dan secara simultan, gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pengaruh Idealisasi, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan individu dan komitmen organisasi.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan sebuah organisasi di sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, murid dan warga sekolah yang ada di lingkungan sekolah. Pemimpin kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi di sekolah harus memiliki wewenang dalam menerapkan gaya kepemimpinan demi tujuan untuk mewujudkan tujuan sekolah. Kepala sekolah

berusaha menerapkan kebijakan yang dirasakannya tepat dalam menjalankan tugasnya bagi keberhasilan sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah tersebut. Gaya kepemimpinan yang dipilih inilah akan di persepsikan oleh semua para pengikut dan juga para guru. Kebutuhan para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi perilaku kerja guru dan

persepsi mengenai kepemimpinan dapat memberikan kebutuhan dan harapan terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut standar kompetensi guru, standar kompetensi kepala sekolah dan standar kompetensi pengawas permendiknas No.12/13 dan 16 tentang Kepala Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) adalah berstatus sebagai guru SLTA, memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SLTA dan memiliki sertifikat kepala SLTA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah. Kualifikasi Akademik Guru SLTA, Guru pada SLTA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 13 Tahun 2007 menyebutkan bahwa kepala sekolah harus memiliki akhlak yang mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah, memiliki bakat dalam minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan. Manajerial kepala sekolah SLTA harus menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola sarana dan prasarana

sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru. Kepala sekolah SLTA juga harus memiliki jiwa kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berusaha untuk mempengaruhi para guru dengan membangun kesadaran para guru mengenai persepsi, sikap dan perilaku kerja para guru terhadap pentingnya nilai kerja dan tugas dalam organisasi, gaya kepemimpinan transformasional menjadikan organisasi termasuk dalam kepentingan bersama dan kepentingan sekolah. Untuk mengoptimalkan usaha para guru ke arah tujuan yang ingin dicapai kepala sekolah harus dapat menyamakan persepsinya dengan persepsi para guru di sekolah. Dengan demikian, kebutuhan dan harapan para guru harus dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk tujuan sekolah yang lebih baik.

Pada ruang lingkup organisasi memiliki arti yang penting terhadap peran sumber daya manusia. Izzati & Prabandini (2014) memiliki beberapa macam organisasi yaitu salah satunya adalah organisasi di sekolah. Pada ruang lingkup sekolah yang memiliki peran yang penting untuk mencapai tujuan sekolah adalah guru. Guru merupakan ujung tombak dalam organisasi melalui proses belajar mengajar sebagai pelaksanaan pendidikan di sekolah. Guru merupakan profesi yang dituntut memiliki potensi yang memadai dalam pekerjaannya. Profesional yang dimiliki seorang guru dituntut untuk memiliki sejumlah persyaratan, antara lain: guru yang profesional harus memiliki kualifikasi dalam profesi pendidikan dan memiliki keilmuan yang kompetensi, guru yang berprofesi juga harus memiliki kemampuan dalam

berkomunikasi dengan baik dengan para murid atau anak didiknya, harus memiliki jiwa yang kreatif dan jiwa yang produktif, serta guru yang berprofesi juga harus memiliki komitmen dan etos kerja yang tinggi dan secara terus-menerus melakukan pengembangan diri. Namun, dalam prakteknya masih ditemui keterbatasan secara institusional. Dalam prakteknya terdapat beberapa permasalahan persoalan yaitu kurangnya tingkat kesejahteraan para guru, rendahnya komitmen guru serta rendahnya penghargaan masyarakat terhadap profesi para guru.

Berdasarkan literature perilaku organisasi, komunikasi secara teoritis di definisikan sebagai sebuah komponen yang berkaitan dengan sikap kerja. Komitmen organisasi dikategorikan dalam 3 faktor : tujuan dan nilai organisasi harus memiliki keyakinan dan juga kesepakatan yang kuat, memiliki kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan di dalam organisasi (Mathieu, & Zajac, 1990; Mowday *et al.*, 1979; dalam Ismail *et al.*, 2011). Perilaku yang ditunjukkan seorang guru dapat dilihat sebagai makhluk yang sosial (menjadi anggota di organisasi), bukan sebagai makhluk yang individual atau makhluk yang mementingkan diri sendiri (menjadi anggota organisasi). Oleh karena itu, jika para guru ada dalam sebuah organisasi di sekolah, maka menurunkan usaha pemimpin untuk mengendalikan para guru. Para guru mampu memiliki perilaku terbaik dan guru dapat mengendalikan perilakunya sendiri untuk kepentingan sekolah.

Keberhasilan dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien adalah mutu setiap sekolah. Selain itu, pencapaian indikator kinerja dan menjadi teladan bagi sekolah ditandai dengan proses pembelajaran semua mata pelajaran dalam mengembangkan akhlak mulia, kepribadian unggul, budi pekerti luhur, jiwa *entrepreneurial*, jiwa innovator, kepemimpinan dan jiwa patriot. Kepala sekolah dan guru yang berkualitas harus diperlukan sumberdaya

manusia (SDM) yang mendukung.

TINJAUAN PUSTAKA

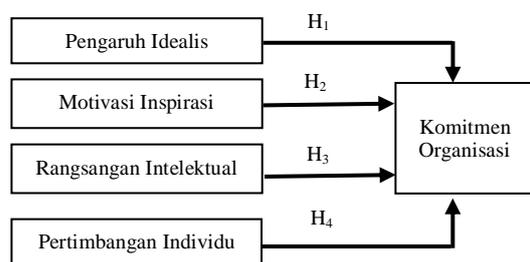
Penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap dan perilaku dari pengikut kerja. Penelitian yang cukup tersedia menunjukkan Transformasional Leadership yang positif terkait dengan komitmen organisasi dalam berbagai pengaturan organisasi dan budaya (Limsila & Ogunlana 2008). Peneliti lain, Bass (1985), memperpanjang kerja Burns (1978) mengenai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dengan menjelaskan mekanisme psikologi kepemimpinan; Bass juga menggunakan istilah "transformasional" bukan "transformasi." ditambahkan ke konsep awal Burns (1978) penelitian ini menjelaskan bagaimana cara mengukur dampak pengikut motivasi dan kinerja terhadap gaya kepemimpinan transformasional.

Shika *et al* (2014) tentang Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi pengikut: peran pemimpin di India. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasi. Prasetyo dan Jannah (2008) Penelitian ini melibatkan dua variabel (*bivariate*), yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional. Berdasarkan sifatnya, hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional merupakan hubungan yang bersifat signifikan.

Kaihatu *et al* (2007) tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru: studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya. Pada studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempunyai pengaruh langsung maupun tidak dan bersifat positif melalui komitmen organisasi para guru sekolah menengah umum di kota Surabaya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dunn *et*

al (2012) terhadap organisasi di AS dan Israel memberikan bukti yang mendukung bahwa perilaku pemimpin transformasional secara signifikan dan positif berhubungan dengan komitmen organisasi.

Pertimbangan Individu (*Individualized consideration*) merupakan karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Menurut Avolio *et al* (2004) pemimpin transformasional menerapkan *individual consideration* dengan mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian yang lebih dekat kepada kebutuhan bawahannya untuk berprestasi dan berkembang dengan bertindak sebagai mentor dan pelatih, dan mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab Avolio, 1994; Kark & Shamir, 2002 dalam Avolio *et al* (2004). Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan model penelitian seperti tertera dalam gambar 1 berikut ini.



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Kara (2012), dan Junainah *et al* (2008).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H₁: Terdapat pengaruh signifikan antara idealis terhadap komitmen organisasi.

H₂: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi inspirasi terhadap komitmen organisasi.

H₃: Terdapat pengaruh signifikan antara Rangsangan intelektual terhadap komitmen organisasi.

H₄: Terdapat pengaruh signifikan antara pertimbangan individu terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu: cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid, reliabel dan obyektif. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Jika ditinjau dari masalah penelitiannya maka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*), penelitian yang digunakan adalah untuk menunjukkan arah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat disamping mengukur kekuatan hubungannya (Indriantoro & Supomo, 2014). Dimana penelitian ini meneliti hubungan antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* pada guru di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta Kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau.

Data dikumpulkan secara kuantitatif yaitu data yang terkumpul disusun berdasarkan perhitungan sehingga dapat dianalisis secara statistik. sistem pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner (angket). Metode kuesioner ini dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui untuk dijawabnya (Arikunto, 2010). Pengukuran dengan cara metode kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien dilakukan dalam penelitian dikarenakan peneliti tau pasti variabel yang akan diukur.

Kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berasal dari sampel tabel Slovin dengan taraf kesalahan 95% dari 684 guru (Steph Ellen, *eHow Blog*, 2010;

dengan rujukan *Principles and Methods of Research*; Ariola *et al.* (eds.); 2006). Dalam penelitian ini ditinjau dari bentuknya, angket yang digunakan adalah angket jenis *check list*, sebuah daftar dimana responden tinggal membubuhi tanda check (✓) pada kolom yang sesuai.

PEMBAHASAN

Berdasarkan 239 kuesioner yang dikumpulkan dari guru-guru Sekolah lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta di Kota Tanjungpinang, tidak terdapat kuesioner

data yang tidak lengkap pengisiannya karena sebelumnya responden mengisi kuesioner dilakukan briefing singkat oleh peneliti dan orang yang ditunjuk peneliti sebagai *representative*, 11 kuesioner yang tidak kembali, dan terdapat data *outlier* dalam penelitian berjumlah 19 kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner yang layak diuji dalam penelitian berjumlah 224 kuesioner. Berikut tabel 2 yang menjelaskan data jumlah kuesioner yang disebar dan diterima kembali.

Tabel 2
Ringkasan Proses pengumpulan dan Pemilihan Sampel

Keterangan	Jumlah/Eksemplar
Kuesioner yang disebar	254 Eksemplar
Kuesioner yang tidak kembali	11 Eksemplar
Kuesioner yang kembali	243 Eksemplar
Kuesioner yang terdapat <i>outlier</i>	19 Eksemplar
Kuesioner yang digunakan	224 Eksemplar

Sumber: Data primer diolah (2017)

Tabel 3
Karakteristik Umum Responden

Demografi responden	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	55	23.6%
Perempuan	169	72.5%
20-29 tahun	23	9.9%
30-39 tahun	18	7.7%
40-49 tahun	67	28.8%
>50 tahun	116	49.8%
<3 tahun	24	10.3%
4-7 tahun	8	3.4%
8-11 tahun	89	38.2%
>12 tahun	103	44.2%
<1 tahun	22	9.4%
1-5 tahun	32	13.7%
6-10 tahun	77	33.0%
>11 tahun	93	39.9%
Sarjana (S1)	203	87.1%
Gelas master (S2)	11	4.7%
Gelar doctor (S3)	1	0.4%
Lain-lain	9	3.9%

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil kriteria responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuesioner adalah responden perempuan dibandingkan dengan

responden laki-laki dengan frekuensi yang jauh berbeda. Diketahui juga frekuensi umur responden yang mengisi kuesioner berada di usia >50 tahun (49.8%), menunjukkan bahwa

responden di setiap sekolah berada pada usia lanjut.

Masa kerja sebagai guru >12 Tahun (44.2%) dan masa mengajar di tempat sekarang >11 Tahun (39.9%) merupakan frekuensi yang paling tinggi di setiap masing-masing sekolah menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner adalah responden yang sudah bekerja lama sebagai guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Balay (2007) menunjukkan bahwa guru yang berusia tua lebih berkomitmen dibandingkan guru yang muda. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara umur dan komitmen organisasi (Ti-Lin dan Jia, 2008; Magoshi & Chang, 2009). Pendidikan terakhir responden rata-rata lulusan Sarjana (S1) menunjukkan bahwa setiap guru yang menjabat sebagai guru menjenjang pendidikan Sarjana (S1) di masing-masing sekolah dan layak mengajar di sekolah masing-masing sesuai dengan Persyaratan Guru Menurut Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005.

Dari data responden diatas, bisa diketahui bahwa kepala sekolah yang menjabat di sekolah didominasi oleh kepala sekolah berjenis kelamin laki-laki dengan dengan umur berkisar 50-59 tahun (54.1%). Kepala sekolah laki-laki tampak mengkombinasikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap

komitmen organisasi. Dari penyebaran kuesioner untuk input data transformasional yang dilakukan terhadap responden diperoleh presentase sebesar 69,1%.

Validitas dan Reliabilitas

Kesimpulan dari semua hasil pengujian validitas di atas, semua pertanyaan yang telah diuji terdapat beberapa yang tidak *valid* atau terdapat 3 indicator pengukur yang memiliki nilai *factor loading* dibawah nilai $\geq 0,6$ (Hair *et al.*, 2001) diantaranya adalah variabel Pengaruh Idealis 7 dengan muatan faktor sebesar 0.589, variabel Rangsangan Intelektual 5 dengan muatan faktor 0.541, dan variabel Pertimbangan Individu 1 dengan muatan faktor sebesar 0.501. Dari tiga variabel yang disebutkan di atas dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai muatan faktor $\geq 0,6$ (Hair *et al.*, 2001) dan di eliminasi dari penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas kriteria pengujian 0.6, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel pengaruh idealis, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan individu, semuanya dinyatakan reliable dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hal ini disebabkan karena data penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ (Ghozali, 2011).

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel		Factor Loading	Kesimpulan
Pengaruh Idealis	Idealis 1	0.764	<i>Valid</i>
	Idealis 2	0.614	<i>Valid</i>
	Idealis 3	0.661	<i>Valid</i>
	Idealis 4	0.772	<i>Valid</i>
	Idealis 5	0.772	<i>Valid</i>
	Idealis 6	0.708	<i>Valid</i>
	Idealis 7	0.589	<i>Tidak Valid</i>
Motivasi Inspirasi	Motivasi 1	0.781	<i>Valid</i>
	Motivasi 2	0.761	<i>Valid</i>
	Motivasi 3	0.786	<i>Valid</i>
	Motivasi 4	0.755	<i>Valid</i>
	Motivasi 5	0.765	<i>Valid</i>
	Motivasi 6	0.777	<i>Valid</i>

	Motivasi 7	0.625	Valid
	Intelektual 1	0.663	Valid
	Intelektual 2	0.732	valid
	Intelektual 3	0.689	Valid
Rangsangan Intelektual	Intelektual 4	0.728	Valid
	Intelektual 5	0.541	Tidak Valid
	Intelektual 6	0.701	Valid
	Intelektual 7	0.647	Valid
	Pertimbangan 1	0.501	Tidak Valid
	Pertimbangan 2	0.770	Valid
	Pertimbangan 3	0.679	Valid
Pertimbangan Individu	Pertimbangan 4	0.735	Valid
	Pertimbangan 5	0.756	Valid
	Pertimbangan 6	0.735	Valid
	Pertimbangan 7	0.742	Valid

Sumber: Data primer diolah (2017)

Tabel 5
Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pengaruh Idealis	0,638	Reliabel
Motivasi Inspirasi	0,649	Reliabel
Ransangan Intelektual	0,647	Reliabel
Pertimbangan Individu	0,611	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2017)

Pengujian Model

H1 Pengaruh signifikan antara pengaruh idealis terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh idealis kepala sekolah pada penelitian ini memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan komitmen guru. Diantara gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional merupakan masalah penting dan memainkan peran penting dalam memberikan kontribusi bagi komitmen organisasi guru. Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara untuk memajukan efisiensi penggunaan sumber daya manusia. Sebagai pemimpin transformasional, kepala sekolah harus mengembangkan visi yang kuat untuk mengklarifikasi dan berkomunikasi terhadap tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan motivasi, komitmen, dan perbaikan terus-menerus. Kondisi organisasi mungkin memerlukan pemimpin yang luar biasa yang

dapat mengubah organisasi untuk memenuhi tantangan saat ini dan dimasa depan

H2 Pengaruh signifikan antara motivasi inspirasi terhadap komitmen organisasi.

Motivasi inspirasi kepala sekolah pada penelitian ini memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan komitmen guru. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan sehubungan dengan motivasi inspirasi kepala sekolah yaitu kepala sekolah harus mampu menginspirasi para guru untuk mengikuti tujuan visi sekolah dengan kondisi yang berjalan apa adanya dan tidak terdapat perubahan yang signifikan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor di atas tidak terlalu memuaskan guru Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta di Kota Tanjungpinang. Dengan demikian faktor tersebut bisa menjadi masukan kepada pihak sekolah melalui komite sekolah dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. Langkah yang dapat diambil oleh kepala

sekolah adalah dengan menciptakan visi yang jelas tentang masa depan para guru, menginspirasi kepercayaan dan argument para guru, mencapai tujuan visi sekolah, memberikan contoh yang dapat ditiru para guru untuk diikuti, menunjukkan standard pribadi yang tinggi dan memotivasi serta mendorong para tim/anggota.

H3 Pengaruh signifikan antara Rangsangan intelektual terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian ini variabel rangsangan intelektual memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi guru. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan sehubungan dengan variabel rangsangan intelektual adalah memberikan dorongan kepada guru untuk kembali, memikirkan ide-ide baru. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor di atas tidak terlalu memberikan komitmen kepada guru sehingga berpengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi guru Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta di Kota Tanjungpinang. Dengan demikian faktor tersebut bisa menjadi masukan kepada pihak sekolah melalui komite sekolah dalam meningkatkan komitmen organisasi guru di tempat kerja. Langkah yang dapat diambil oleh sekolah dengan mengajukan pertanyaan untuk menguji pemikiran para guru, mendorong para guru untuk mempertahankan keadaan sekarang sama seperti dengan keadaan sebelumnya, menyediakan tugas-tugas yang menantang namun dapat tercapai, menunjukkan kemampuan menjual ide-ide baru, mendorong pengetahuan/wawasan dengan cepat terhadap masalah dan mendorong para guru untuk bekerja sesuai potensi terbaiknya.

H4 Pengaruh signifikan antara pertimbangan individu terhadap komitmen organisasi.

Demikian juga faktor pertimbangan individu kepala sekolah pada penelitian ini memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan komitmen organisasi guru. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan

sehubungan dengan pertimbangan individu kepala sekolah yaitu memperlakukan guru sebagai individu yang istimewa dan mengakui perbedaan kemampuan setiap individu. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor di atas tidak terlalu memuaskan para guru Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta di Kota Tanjungpinang. Dengan demikian faktor tersebut dapat menjadi masukan kepada pihak sekolah melalui komite sekolah dalam meningkatkan komitmen organisasi guru di tempat kerja. Langkah yang dapat diambil pihak sekolah melalui komite sekolah dengan melakukan pemahaman sudut pandang guru, membangun hubungan kerjasama dengan rekan-rekan yang lain, mendengarkan pendapat orang lain, perubuhan gaya dan pendekatan sesuai dengan siapa berhubungan dan merasa empati dan memikirkan yang tidak dapat dibicarakan pada media.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari jawaban atas rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian yaitu faktor-faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang mempengaruhi komitmen organisasi guru studi kasus pada 22 Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta di Kota Tanjungpinang.

Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa tidak semua faktor atau variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi guru dan tidak semua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa, hasil pada setiap penelitian menemukan faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi adalah Pengaruh Idealis, Motivasi Inspirasi dan Pertimbangan Individu. Faktor atau variabel Rangsangan Intelektual memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Studi ini menemukan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional secara signifikan positif berhubungan dengan

komitmen organisasi guru pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta di Kota Tanjungpinang. Ini berarti bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang melibatkan pengaruh idealis, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu yang menjelaskan bagaimana para guru merasa bahwa ini merupakan sebuah keinginan atau merasa berkewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi. Semakin kepemimpinan kepala sekolah menampilkan perilaku seperti yang di sebutkan di atas, maka lebih banyak guru merasa ingin, perlu, atau merasa berkewajiban untuk tetap tinggal di sekolah sekarang.

Untuk itu, kepala sekolah benar-benar perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dan perilaku dalam rangka untuk membuat guru lebih berkomitmen terhadap sekolah tempat mereka bekerja. Serta guru harus memiliki komitmen terhadap organisasi di sekolah mereka masing-masing untuk mencapai suatu tujuan dan visi yang diharapkan serta mampu dilaksanakan di setiap sekolah. Penelitian ini juga menunjukkan beberapa langkah untuk meningkatkan komitmen guru dalam suatu organisasi.

Kepala Sekolah harus melakukan segala sesuatu yang bisa dilakukan untuk memberikan informasi dan pengalaman kepada guru dalam rangka untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu yang dibebankan kepada masing-masing guru, terutama bagi para guru yang baru di bidang ini. Hal ini dapat meningkatkan pengalaman kerja bagi guru baru. Kepala Sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru dalam melakukan tindakan dan juga sekolah harus menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap para guru. Adapun pentingnya diadakan program pelatihan, yang dirancang untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta meningkatkan komitmen organisasi dilingkungan sekolah. Ini merupakan strategi yang sangat efektif untuk meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah. Dipenelitian selanjutnya, peneliti merekomendasikan replikasi, percobaan

lapangan dan perbaikan dalam penggunaan instrumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B.J., Zhu, W., Koh, W. and Bhatia, P. (2004), "Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 8, pp. 951-968.
- Balay, R. (2007). Predicting conflict management based on organizational commitment and selected demographic variables. *Asia Pacific Education Review*, 8 (2): 321-336.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004): *MLQ: Multifactor Leadership Questionnaire*, 2nd edition, Technical Report. Redwood city, CA: Mind Garden.
- Bass dan Avolio, (1998) *Kepemimpinan transformasional: Industri, militer, dan dampak pendidikan. Mahwah, NJ: Erlbaum.*
- Bass, 1998p.5 dalam Junaida Ismail, Mahadir Ladisma Awis, & Siti Hajar Mohd Amin. (2011). Employee attitudes vs employee affective commitment. *Global Journal of Human Social Science*, 11(7): 77-79.
- Burns JM (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Dumdum, U.R., Lowe, K.B. and Avolio, B. (2002), "A meta-analysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness and satisfaction: an update and extension", in Avolio, B.J. and Yammarino, F.J. (Eds), *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*, Vol. 2, Elsevier Science, Oxford, pp. 35-66.
- Dunn, M.W., Dastoor, B. and Sims, R.L. 2012. Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Cross-Cultural Perspective, *Journal of Multidisciplinary Research*, Vol 4, No 1, pp. 45-59.
- Ghozali I, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*,

- Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, *et al.* 1995. *Multivariate Data Analysis 6 Ed.* New Jersey: Pearson Education.
- Indriantoro & Supomo, (2014). *Metodologi Penelitian dan Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen.* Yogyakarta. BPFEE.
- Ismail, A., Mohamed, H., Sulaiman, A.Z., Mohamad, M.H., and Yusuf, M.H. 2011. An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment, *Business and Economics Research Journal*, Vol 2, No 1, pp. 89-107.
- Izzati & Prabandini (2014), hubungan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi (studi pada guru smk) Universitas Negeri Surabaya.
- Junainah *et al.*, (2008) Headmasters' Transformational Leadership and Their Relationship with Teachers' Job Satisfaction and Teachers' Commitments *International Education Studies*; Vol. 7, No. 13; 2014 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Canadian Center of Science and Education
- Kark & Shamir, (2002) dalam Junaida Ismail, Mahadir Ladisma Awis, & Siti Hajar Mohd Amin. (2011). Employee attitudes vs employee affective commitment. *Global Journal of Human Social Science*, 11(7): 77-79.
- Limsila K. & Ogunlana S. (2008). Performance and Leadership Outcome Correlates of Leadership Styles and Subordinate commitment. *Engineering, Construction and architectural management*. 15(2), pp.164-184.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Mowday, R.T, Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979), "The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*", Vol. 14 No. 2, pp. 224-247.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 13 Tahun 2007.
- Prasetyo dan Jannah, (2008; p.80). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat*, Jakarta : PT Gramedia.
- Shika, P, V., & Venkat, R.,K., (2014) Transformational Leadership and Follower's Organizational Commitment: Role of Leader's Gender. Transformational Leadership and Follower's Organizational Commitment: Role of Leader's Gender ISSN: 0971-1023 | NMIMS Management Review., Volume XXIII October-November 2013 University Day Special Issue January 2014.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2014:123) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ti-Lin, C. & Jia, W. (2008). *Workplace learning, job satisfaction, and organizational commitment in small to midsize companies in Taiwan*. Kertas kerja dibentangkan di Academy of Human Resource Development International Research Conference held on 20 February – 24 February 2008 at the Panoma City