

MODAL PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Amiluddin
SMK Negeri 1 Ampelgading, Pemalang
e-mail: amiluddin_spd@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pengaruh modal psikologis dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Pemalang yang berjumlah 133 orang. Data penelitian adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan kuesioner. Metode analisis data menggunakan Moderation Regression Analisis (MRA) tipe quasi moderator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap modal psikologis dengan kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kinerja guru.

Kata kunci: modal psikologis, komitmen organisasional, gaya kepemimpinan transformasional, kinerja guru.

Abstrack

The purpose of this study is to examine how the influence of psychological capital and organizational commitment on teacher performance moderated transformational leadership style. The population in this study are 133 SMK's teachers in Pemalang regency. The research data in this research is primary data which conducted by using questionnaire. The data analysis based on Moderation Regression Analisis (MRA) type quasi moderator. The results showed that psychological capital did not effect on the teacher performance. Organizational commitment have a positive effect on the teacher performance. Transformational leadership style have a positive effect on the teacher performance. Transformational leadership style did not moderate the influence of psychological capital to the teacher performance. Transformational leadership style did not moderate the influence of organizational commitment to the teacher performance.

Keywords: psychological capital, organizational commitment, transformational leadership style, teacher performance.

1. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab

berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan

pendidikan menengah (UU No.14 tahun 2005).

Kinerja guru adalah kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian, (Permendiknas No. 16 Tahun 2007). Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Modal psikologis menurut Luthans, *et al.* (2007) dapat diartikan semacam modal sikap dan perilaku yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan. Modal psikologis merupakan sebuah keadaan yang dapat dilatih dan dimiliki semua orang. Modal Psikologis, menurut Luthans, *et al.* (2007) adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, yang dicirikan oleh: *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Durkin dan Bennet (1999) sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Allen and Meyer (1990) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu: Komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kharismatik, kepemimpinan yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berprestasi mencapai harapan. Burns (1978) telah membagi bahasan tentang kepemimpinan berdasarkan gaya kepemimpinannya menjadi 2 (dua) macam, yaitu kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership*) dan kepemimpinan transaksional (*Transactional Leadership*). Bass dan Avolio (1994) membagi kepemimpinan transformasional menjadi 4 (empat) dimensi, yaitu *idealized influence*, *intellectual stimulation*, *inspirational motivation*, dan *individual consideration*.

2. METODE

2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK Negeri di Kabupaten Pematang kelompok teknologi dan rekayasa berjumlah 145 orang dengan data kuesioner yang dapat diolah sebanyak 133 yang tersebar di 3 SMK Negeri di Kabupaten Pematang.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Penentuan skor jawaban responden untuk data primer dilakukan dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1 sampai 5. Pengukuran ini menggunakan pertanyaan-pertanyaan dan di dalam menanggapi pertanyaan tersebut, subyek memilih salah satu dari lima alternatif jawaban sesuai dengan keadaan subyek. Alternatif jawaban tersebut meliputi sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1 (satu), tidak setuju (TS) dengan nilai 2 (dua), netral (N) dengan nilai 3 (tiga), setuju (S) dengan nilai 4 (empat), dan sangat setuju (SS) dengan nilai 5 (lima).

Definisi Konsep dan Operasional

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Modal psikologis (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) dan variabel terikat adalah Kinerja Guru (Y). Sedangkan variabel moderasi adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (Z).

1. Modal psikologis adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, yang dicirikan oleh *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.
2. 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.
3. Gaya kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan.
4. Kinerja guru adalah hasil dari fungsi pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dikatakan instrumen memenuhi kecukupan sampel apabila memiliki nilai KMO lebih dari 0,5 dan dikatakan valid apabila memiliki nilai loading factor lebih dari 0,4. Untuk menguji validitas dari masing-masing butir pertanyaan tersebut digunakan analisis faktor dengan hasil sebagaimana diuraikan berikut ini.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai KMO untuk masing-masing variabel modal psikologis, komitmen organisasional, gaya kepemimpinan

transformasional dan kinerja guru adalah $> 0,5$ dengan tingkat signifikan 0,000 yang berarti kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan melalui pengujian validitas dari kuesioner variabel modal psikologis, komitmen organisasional, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data dapat memberikan hasil yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu bila dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek atau responden. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,7$.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Kete-rangan
Psychological capital	0,921	$> 0,7$	Reliabel
Komitmen organisasional	0,930		Reliabel
Gaya kepemimpinan transformasional	0,944		Reliabel
Kinerja guru	0,928		Reliabel

3.3 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas error (residual) menunjukkan besaran *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada uji *Kolmogorov-smirnov Z* adalah $0,438 > 0,05$.

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejzer* menunjukkan nilai variabel modal psikologis sebesar 0,233; komitmen organisasional sebesar 0,082; gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,338; selisih mutlak *psychological capital* dan kepemimpinan transformasional (moderat_1) sebesar 0,672; dan selisih mutlak komitmen organisasional dan kepemimpinan transformasional (moderat_2) sebesar 0,310. Hal ini berarti

semua variabel mempunyai nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,489. Hal ini berarti 48,9% perubahan dari variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel modal psikologis, komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional serta moderasi_1 dan moderasi_2. Sedangkan sisanya sebesar 51,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

3.6 Uji F

Hasil uji F menunjukkan nilai ($F = 26.305$; $sig = 0,000 < 0,05$), maka model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

3.7 Uji t Hipotesis dan Pembahasan

3.7.1 Hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ($\beta = 0,175$, $sig = 0,116 > 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 1 (H1) yang dirumuskan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, **ditolak**.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian Hendarman (2008), dan hasil temuan ini bertentangan dengan penelitian Luthans, Avolio and Li (2005); Venkatesh and Blaskovich (2012).

3.7.2 Hipotesis 2

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru ($\beta = 0,239$, $sig = 0,02 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 2 (H2) yang dirumuskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, **diterima**.

Temuan ini mendukung hasil penelitian (Adnan, 2013; Thamrin, 2012; Taurisa dan Ratnawati, 2012; Yuleova, 2013; Suwardi dan Utomo, 2011).

3.7.3 Hipotesis 3

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru ($\beta = 0,405$, $sig = 0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 3 (H3) yang dirumuskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, **diterima**.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Paracha, *et al*, 2012; Nugroho, 2011; Apriana, dkk, 2013; Munawaroh, 2011; Makmuriana, dkk, 2014; Taruno dkk, 2012).

3.7.4 Hipotesis 4

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap modal psikologis dengan kinerja guru ($\beta = -0,055$, $sig = 0,546 > 0,05$). Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh modal psikologis dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 4 (H4) yang dirumuskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh terhadap modal psikologis dengan kinerja guru, **ditolak**.

Berdasarkan hasil uji regresi dan deskripsi variabel, kondisi empiris ini terjadi karena sebagian besar guru menganggap bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak dapat memperkuat pengaruh terhadap modal psikologis dengan kinerja guru secara berkelanjutan.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang

atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam meningkatkan kinerja guru diperlukan peranan seorang pemimpin yang mempunyai modal psikologis. Modal psikologis dapat diartikan semacam modal sikap dan perilaku yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan.

Seorang kepala sekolah tidak dapat dijadikan ukuran untuk menjadikan anak buahnya memiliki modal psikologis yang tinggi, karena modal psikologis adalah sebuah perkembangan jiwa yang akan membentuk sebuah karakter pada diri seseorang, yang tidak bisa secara langsung dipengaruhi oleh faktor luar terutama seorang kepala sekolah.

3.7.5 Uji Hipotesis 5

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kinerja guru ($\beta = 0,123$, $\text{sig} = 0,124 > 0,05$).

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 5 (H5) yang dirumuskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kinerja guru, **ditolak**.

Berdasarkan hasil uji regresi dan deskripsi variabel, kondisi empiris ini terjadi karena sebagian besar guru menganggap bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi komitmen organisasional dalam peningkatan kinerja. Peran gaya kepemimpinan transformasional tidak berhasil memperkuat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru. Komitmen organisasional yang semula pada hipotesis 2 (H2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, setelah berinteraksi dengan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kinerja guru.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, yang sering diterapkan

seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Untuk menjaga kinerja yang baik pada anak buahnya seorang pemimpin harus mampu menjaga komitmen organisasional yang baik pula. Sehingga dengan komitmen organisasi yang tinggi maka kinerja guru juga akan tinggi.

Dalam penelitian ini sekolah negeri yang diteliti merupakan sekolah baru yang belum mapan, sehingga guru-gurunya masih mencari bentuk komitmen organisasional apa yang cocok. Sekolah baru yang diteliti juga menerima banyak guru dari berbagai sekolah baik negeri maupun swasta, tentunya mereka membawa kebiasaan-kebiasaan di sekolah lama. Selain itu, pada saat penyebaran kuesioner dilakukan pada masa transisi kepemimpinan baru. Pemimpin yang baru dalam hal ini kepala sekolah baru belum sepenuhnya memberikan pengaruh positif terhadap anak buahnya. Para guru masih terbiasa dengan pola kepemimpinan kepala sekolah yang lama sehingga dalam meningkatkan kinerja guru sosok kepala sekolah lamalah yang sangat berpengaruh daripada kepala sekolah yang baru.

4. KESIMPULAN

1. Modal psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap modal psikologis dengan kinerja guru.
5. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of

- affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, Vol 1, No 1, pp. 61-89.
- Apriana, I P. A. P., Natajaya, I N., Yudana, I M. (2013). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*, (Volume 4 Tahun 2013).
- Avey, B. J., F. Luthans, and C. M. Youssef. (2009). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management* 20 (10): 1-22.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9–32.
- Bogler, R. (2001). The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, Vol. 37 No. 5, 662-683.
- Burns, J. M. (1978). Leadership, Harper and Row, New York. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(1), 9-32.
- Curtis, S., and Wright, D. (2001). Retaining employees - the fast track to commitment, *Management Research News*, Vol 24, No 8, pp. 59-64.
- Durkin, M., and Bennet, H. (1999). Employee commitment in retail banking: identifying and exploring hidden dangers, *The International Journal of Bank Marketing*, Vol 17, No 3, pp. 124-137.
- Gadot, E. (2006). Leadership style, organizational politics, and employees' performance An empirical examination of two competing models, Leadership style, 36(5), 661-683.
- Handayani, W. (2008). Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy terhadap Konflik Peran dan Kinerja karyawan PT. HM Sampoerna, Tbk di Surabaya, *Jurnal Riset dan Bisnis*, Vol. 8 No. 2, September 2008.
- Hasibuan, Melayu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2012). Aplikasi Multivariat Dengan Program IBM SPSS 20, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance, *Management and Organization Review* 1:2, 249-271, 1740-8776.
- Luthans, F., Avolio, B. J, Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychologi*, 60, pp. 541-572.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, J.B., & Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Marks, H. M., & Printy, S. M. (2003). Principal Leadership and School Performance: An Integration of Transformational and Instructional Leadership. *Educational Administration Quarterly*, Vol. 39, No. 3 (August 2003) 370-397.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smit, C. A. (1993). Commitmen to organizational and occupation: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Nahid Sharifi, Badri Shahtalebi. (2014). The Relationship Between Dimensions

of Psychological Capital With Organizational Commitment Studied: Staffs of General Directorate of Education of Isfahan, *Kuwat chapter of Arabian Journal of Businnes and Management Review*, Vol. 3, No. 11a, July 2014.

Paracha, M.U., Qamar, A., Mirza, A., Hasan, I., & Waqas, H. (2012). Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction” Study of Private School (Educator) In Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*. Volume 12 Issue 4 Version 1.0 March 2012

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Peterson, Suzanne J., Fred Luthans, Bruce J Avolio, Fred O.W., Zhen Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance : A Latent Growth Modelling Approach. 64: 427-450.