

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

Cicik Susana

Eka Askafi

Aris Syahidin

Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

e-mail.cicikusana@gmail.com

ABSTRACT

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

Key Words: Transformational Leadership, Achievement Motivation, Organizational Commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional guru di SMPN 1 Selopuro Kabupaten Blitar. Penelitian dilakukan dengan metode survei angket pada guru di SMPN 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 SMPN 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 SMPN 1 Selopuro Kabupaten Blitar.

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

PENDAHULUAN

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 *out put* 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 dipimpinya 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”?

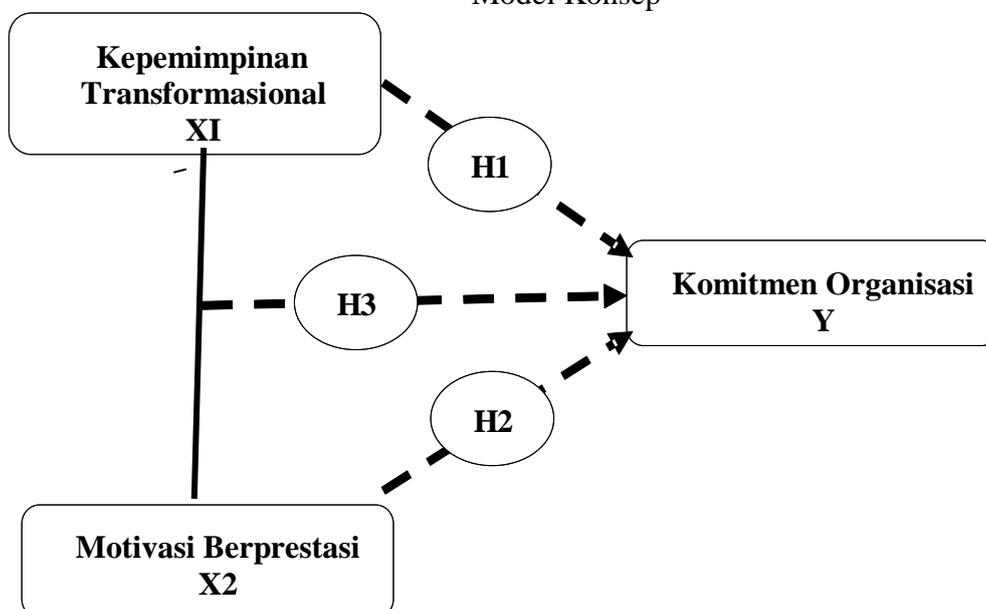
Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar;
1. Menguji signifikansi pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional pada guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar;
 2. Menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional pada guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar.

Kerangka Konsep

Gambar 1
Model Konsep



Hipotesis

Berdasarkan penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 :Terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Organisasional.
- H2 :Terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen Organisasional
- H3 :Terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Organisasional.

METODE PENELITIAN

Jenis 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 dri 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 dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu ysng ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diatrik kesimpulannya. (Arikunto, 2013). Adapun yang menjadi “populasi dari penilitian 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 kessleruhan di SMP Negeri I Selopuro Kabupaten Blitar berdasarkan datan 2017 Sebanyak 39 Orang Guru tetap PNS, 4 Guru Honorer (GTT). Jumlah ini lah yang akan menjadi populasi dalam pebelitian 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.

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan pada variabel terikat (dependent). Adapun variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah *Kepemimpinan Transformasional (X1)*, *Motivasi berprestasi (X2)*

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Adalah variabel tak bebas yang dipengaruhi oleh variabel *independent*. Adapun yang menjadi variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah *Komitmen Organisasional (Y)*.

Definisi Konseptual

Definisi konseptual ini menjelaskan tentang variabel penelitian yang meliputi variabel *Kepemimpinan Transformasional* sebagai variabel bebas (independent), variabel *Motivasi berprestasi* sebagai variabel bebas (independent) dan variabel *Komitmen Organisasional* sebagai variabel terikat (dependent).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu operasional yang ditujukan pada variabel atau dengan cara memberikan arti pada kegiatan operasional yang perlu mengukur variabel tersebut : *Kepemimpinan Transformasional (X1)*, *Motivasi Berprestasi (X2)*, *Komitmen Organisasional (Y)*.

Metode Analisis Regresi Berganda

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

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

Dimana:

- Y = Variabel bebas
- a = Bilangan konstanta
- b = koefisien regresi
- x = Variabel bebas

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 independen sebesar 1,976. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik

ksrena 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 Scarterplot 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.

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

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. b₁ = -0,436

Nilai parameter atau koefisien b₁ 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. b₂ = 0,744

Nilai parameter atau koefisien b₂ 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) menurun, maka akan menurun komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar adalah konstan atau tetap sebesar 0,744 point atau unit.

Tabel 1.

Pengujian Hipotesis Partial

H i p o t e s i s	N i l a i	S t a t u s
Diada 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	H1 Ditolak

	$t_{\text{tabel}} = 2,023$	
Diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi (X2) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar	$t_{\text{hitung}} = 2.565$ $\text{Sig } t = 0,014$ $t_{\text{tabel}} = 2,023$	H2 Diterima

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2017

Analisa data menunjukkan bahwa H1 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 H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi (X2) 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 2.
Hasil Uji F

H i p o t e s i s	N i l a i	S t a t u s
Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi berprestasi (X2) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar	$F_{\text{hitung}} = 3.807$ $\text{Sig } F = .031$ $F_{\text{tabel}} = 3,23$	H3 Diterima

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2017

Analisa data menunjukkan bahwa H3 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.

Implikasi

1. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 1 bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional (Y) pada penelitian Yuliati (2015).

Implikasi kebijakan menyatakan bahwa dengan perilaku pemimpin yang kurang mampu menumbuhkan rasa bangga dan kepercayaan bawahan, menginspirasi dan memotivasi bawahan, merangsang kreativitas dan inovasi bawahan, memperlakukan setiap bawahan secara individual serta kurang selalu melatih dan memberi pengarahan kepada bawahan, akan menumbuhkan komitmen yang kuat dari para guru terhadap organisasi mereka. Komitmen organisasional ditandai dengan keterikatan emosional dan rasa bangga terhadap organisasi, tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi, serta memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk bertahan dalam organisasi. Sehingga kepemimpinan yang ada di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar belum dapat menciptakan komitmen organisasi terhadap guru dan karyawan, Maka dari itu perlu adanya sinkronisasi antara kepala sekolah dan guru melalui peningkatan komunikasi organisasional..

2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi berprestasi (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) pada jurnal penelitian Marwan Petra Surbakti (2013) terbukti kebenarannya.

Implikasi kebijakan yang dapat dihubungkan dengan temuan-temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini, Motivasi berprestasi pada guru sangatlah penting di karenakan dapat tercermin dalam implikasi kinerjanya, hal ini dapat mewujudkan cita-cita atau tujuan dari organisasi yang meliputi indikator variabel motivasi terdiri dari: Motif; Harapan; insentif.

3. 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.

Implikasi kebijakan yang dapat dihubungkan dengan temuan-temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah para guru pada organisasi ini bekerja selain 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.

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:

- a. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar;
- b. 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, Suhastuti. 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 Pemeberian Insentif Terhadap Kienrja 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.
- 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 ProsesPembelajaran 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.*PengaruhKepuasanKerjadan Komitmen OrganisasionalTerhada KeinginanUntukKeluar(Intensi Keluar) Dari Suatu Organisasi Pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta. Dalam Jurnal Manajerial Volume 5 No. 2. Hal 1-9.*