

**PENGARUH PERCAYA DIRI DAN KOMPETENSI PROFESIONAL  
TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DIMODERASI OLEH  
KEPEMIMPINAN *IDEALIZED INFLUENCE***  
(Studi pada guru SMP Negeri se Kawedanan Bandar Kabupaten Batang)

**Muji Raharjo**

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang  
*mujiraharjo677@yahoo.com*

**Lie Liana**

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang  
*lieliana08@gmail.com*

***Abstract***

*This research aims to analyze the influence of self confidence, professional competence and idealized influence leadership to affective commitment and the role of idealized influence leadership moderated the influence of self confidence and professional competence on affective commitment to the teacher of vocational secondary school in Batang Regency.*

*This research uses explanatory research. The populations in of the research are the teacher of vocational secondary school in Batang Regency, they are 120 people. Based test validity, KMO in all variables of the model in this study is greater than 0., this is indicate that the sample is adequacy. The loading factor in all indicators that used in this reseach is larger than 0.4 and the value of Alpha Cronbach is greater than 0,7. This means that all indicators valid and reliability. According to the data of One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test regression models to Normal and no Heteroskedasticity. Based on the hypothesis test, one of the hypothesis is accepted and four hypothesis are rejected*

*The results are self confidence has not effect on affective commitment, professional competence has positive effect on affective commitment, idealized influence leadership has not effect on affective commitment, idealized influence leadership does not moderate the influence of self confidence on affective commitment,) idealized influence leadership does not moderate the influence of professional competence on affective commitment.*

**Keywords:** *self confidence, professional competence, idealized influence leadership, affective commitment*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh percaya diri, kompetensi profesional dan kepemimpinan *idealized influence* terhadap komitmen afektif dan peran kepemimpinan *idealized influence* memoderasi pengaruh percaya diri dan kompetensi profesional terhadap komitmen afektif pada guru-guru SMP Negeri se Kawedanan Bandar Kabupaten Batang.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri se Kawedanan Bandar Kabupaten Batang berjumlah 120 orang. Berdasarkan uji validitas, KMO semua variabel dalam model penelitian ini lebih besar dari 0,5, artinya kecukupan sampel terpenuhi. *Loading faktor* dari indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar 0,4 dan nilai *Alpha Cronbach*-nya lebih besar dari 0,7. Ini mengartikan bahwa indikator-indikator yang digunakan valid dan reliabel. Menurut data *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* model regresinya dikatakan normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terdapat hasil 1 hipotesis yang diterima dan 4 hipotesis yang ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa percaya diri tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif, kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, kepemimpinan *idealized influence* tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif, kepemimpinan *idealized influence* tidak memoderasi pengaruh percaya diri terhadap komitmen afektif, dan kepemimpinan *idealized influence* tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen afektif.

**Kata kunci:** percaya diri, kompetensi profesional, kepemimpinan *idealized influence*, komitmen afektif

## PENDAHULUAN

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mengenal dirinya sendiri dengan lebih baik dan mengenal orang lain sehingga akan mampu menjalin sebuah hubungan yang harmonis dengan orang lain. Percaya diri merupakan salah satu dimensi dari kecerdasan emosional. Percaya diri merupakan keyakinan dalam diri seseorang untuk dapat menangani segala sesuatu dengan tenang. Percaya diri merupakan keyakinan dalam diri yang berupa perasaan dan anggapan bahwa dirinya dalam keadaan baik sehingga memungkinkan individu tampil dan berperilaku dengan penuh keyakinan (Angelis dalam Umar, 2011).

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dimana kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Bass dalam Yuliati (2014) menjelaskan kepemimpinan transformasional mengartikulasikan visi masa depan yang realistis, menstimulasi pengikut/bawahan, dan menaruh perhatian pada perbedaan individual yang dimiliki bawahan. Avolio & Bass dalam Rukiyat dan Sutomo (2016) menjelaskan kepemimpinan transformasional mempunyai 4 dimensi: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*. *Idealized influenced* menggambarkan seorang pemimpin selalu percaya diri, mempunyai etika yang baik, idealis, dan dapat dipercaya.

Luthans dalam Fitriastuti (2013) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Komitmen afektif merupakan dimensi dari komitmen organisasional. Komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen (Meyer *et al.*, 1993). Komitmen ini

merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang guru untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika dalam Han *et al.*, 2012).

Menurut penelitian Atmaja dkk. (2015), Mehmood *et al.* (2013), Sapta *et al.* (2013), Efendi, dan Sutanto (2013), Karambut dkk. (2012) disebutkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sementara hasil penelitian Khanifah dan Palupiningdyah (2015) menyebutkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pada penelitian Sriekaningsih dan Setyadi (2015), Ma'mun (2013), Kamis dkk. (2013), Yohana (2012), Mashartanto (2013), Rusminingsih dan Soliha (2014) menyebutkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sementara hasil penelitian Mukaromah dan Indarti (2015), serta Sudja dan Kusmaningtyas (2013) menyebutkan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Dari hasil penelitian Cemaloglu *et al.* (2012), Ahmadi dkk. (2012), Clinebell *et al.* (2013), Yu Bo (2013), serta Kaihatu dan Rini. (2007) menyebutkan bahwa Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sementara penelitian dari Yuliati (2014) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

## KAJIAN PUSTAKA

### Percaya Diri (*Self Confidence*)

Labbaaf dalam Efendi dan Sutanto (2013) menyatakan kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain untuk membedakan dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang. Mayer and Salovey dalam Mehmood *et al.* (2013) mengungkapkan bahwa dimensi kecerdasan emosional adalah

sebagai berikut: *self awareness* (kesadaran diri), *self confidence* (percaya diri), *self control* (kontrol diri), *achievement* (prestasi), *developing others* (mengembangkan orang lain), *conflict management* (manajemen konflik), dan *teachers' performance* (kinerja guru). Percaya diri merupakan bagian atau dimensi dari kecerdasan emosional. Angelis dalam Umar (2011) menjelaskan bahwa percaya diri merupakan suatu keyakinan dalam jiwa manusia untuk menghadapi tantangan hidup apapun dengan berbuat sesuatu. Setiap individu mempunyai hak untuk menikmati kebahagiaan dan kepuasan atas apayang telah diperolehnya, tetapi itu akan sulit dirasakan apabila individu tersebut memiliki percaya diri yang rendah. Bukan hanya ketidakmampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, tetapi juga ketidakmampuan dalam menikmati pekerjaan tersebut. Percaya diri pada individu tidak selalu sama, pada saat tertentu kita merasa yakin atau mungkin, ada situasi di mana individu merasa yakin dan situasi di mana individu tidak merasa demikian.

### **Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi profesionalisme guru berhubungan dengan kompetensi yang menuntut guru untuk ahli di bidang pendidikan sebagai suatu pondasi yang dalam melaksanakan profesinya sebagai seorang Eguru profesional. Karena dalam menjalankan profesi keguruan, terdapat kemampuan dasar dalam penegetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan belajar mengajar dan mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar. Secara umum, ruang lingkup kompetensi profesional guru menurut Mulyasa dalam Handoyo (2016) adalah mampu mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya; mengerti dan dapat menerapkan teori belajar

sesuai taraf perkembangan peserta didik; mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya; mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi; mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan; mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran; mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik; dan mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

### **Kepemimpinan *Idealized Influence***

Kepemimpinan Transformasional (*transformational leaders*) mengubah para pegawai untuk mengejar tujuan-tujuan organisasi daripada tujuan yang bersifat pribadi. Pemimpin transformasional menimbulkan kepercayaan, mencoba mengembangkan jiwa kepemimpinan dalam diri orang lain, memperlihatkan pengorbanan diri dan bertindak sebagai agen moral, fokus pada diri sendiri dan para pengikutnya dalam sasaran yang melampaui kebutuhan yang lebih dekat terhadap kelompok kerja. Dalam dimensi gaya kepemimpinan tranformasional, peneliti menfokuskan pada *idealized influence* (perilaku ideal). Konsep awal kepemimpinan tranformasional menurut Bass dalam Budiarto dan Selly (2004) meliputi tiga tipe perilaku tranformasional yaitu karisma (*charisma*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), perhatian individual (*individual consideration*). Karisma juga sering disebut sebagai pengaruh ideal (*idealized influence*) yang merupakan perilaku membangkitkan emosi bawahan yang kuat dan identifikasi bawahan pada pimpinannya. Bass dalam Budiarto dan Selly (2004) menjelaskan karisma adalah bagian yang penting dari kepemimpinan transformasional, namun karisma itu sendiri tidak cukup bagi proses transformasional. Selain itu, Bass juga bahwa para pemimpin transformasional dapat ditemukan dalam organisasi mana saja dan pada tingkat mana saja. Seorang pemimpin transformasional dapat mengaktifkan motivasi bawahannya dan meningkatkan komitmen bawahannya, tanpa memperhatikan apakah efeknya akhirnya menguntungkan para

bawahannya apa tidak. Dengan demikian terkait *idealized influence* (perilaku ideal) – *charisma* (karisma) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik yakni memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya. Avolio dkk. dalam Rukiyat dan Sutomo (2016) menyatakan *idealized influence* (or *charismatic influence*) mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus mempunyai kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin *idealized influence* menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

### **Komitmen Afektif**

Luthan dalam Rahmi (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya; kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya; serta keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Allen dan Mayer dalam Kaihatu dan Rini (2007) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan secara psikologis yang didasarkan pada tiga bentuk (*three-component model of organizational commitment*); *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. ”Komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi. Pertama, karyawan dengan *affective commitment* yang kuat (pengenalan dan keterikatan pada organisasi) pada pekerjaan secara terus menerus yang

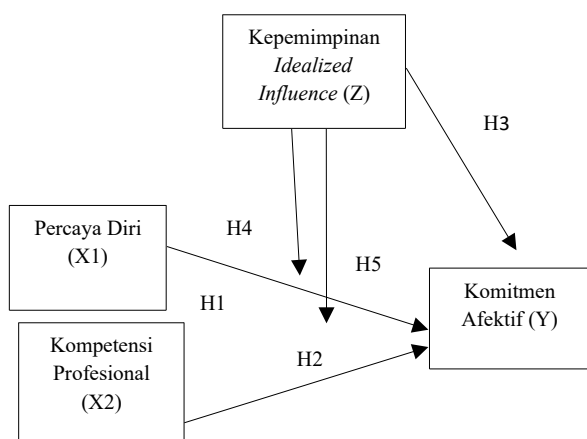
disebabkan mereka ingin melakukannya (*want to do*). Kedua, karyawan yang memiliki hubungan dengan organisasi yang didasarkan pada *continuance commitment* (menyadari adanya biaya-biaya yang dihubungkan dengan meninggalkan organisasi) yang diharapkan tetap dalam organisasi disebabkan mereka membutuhkan untuk melakukannya (*need to do*). Ketiga, karyawan dengan *normative commitment* (perasaan terhadap jaminan hak atas tekanan sosial) merasa bahwa mereka seharusnya tetap (*ought to*) dengan organisasi. Meyer dan Allen dalam Kaihatu dan Rini (2007) menjelaskan komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu pada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Komitmen afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan dan juga adanya ketergantungan terhadap aktifitas-aktifitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Kartika dalam Han *et al.*, 2012). Meyer *et al.* dalam Han *et al.* (2012) menjelaskan terdapat beberapa antecedent dari komitmen afektif yang telah teridentifikasi antara lain karakteristik personal, karakteristik struktural, karakteristik terkait dengan pekerjaan, dan pengalaman kerja, yang mana pengalaman kerja memiliki hubungan yang terkuat dan paling konsisten. Karyawan yang telah bekerja cukup lama dalam organisasi yang selalu konsisten dalam ekspektasi yang diharapkan serta pemuasan kebutuhan dasarnya akan cenderung untuk membentuk ikatan afektif yang lebih kuat terhadap organisasi daripada karyawan yang

memiliki pengalaman lebih sedikit atau kurang terpuaskan kebutuhannya.

**Perumusan Hipotesis**

- H1: Percaya diri berpengaruh positif terhadap komitmen afektif
- H2: Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif
- H3: Kepemimpinan *idealized influence* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif
- H4: Kepemimpinan *idealized influence* memoderasi pengaruh percaya diri terhadap komitmen afektif
- H5: Kepemimpinan *idealized influence* memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen afektif.

**Model Empiris**



Gambar 1. Model Empiris

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan moderasi tipe quasi dengan teknik interaksi yaitu X1 dan X2 sebagai variabel independen, Y sebagai variabel dependen, dan Z sebagai *moderating*. Z akan mempengaruhi Y disamping memoderasi X1 dan X2 terhadap Y.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan berupa penelitian eksplanatori dengan populasi yang berjumlah 120 orang. Variabel bebas yang digunakan adalah percaya diri dan kompetensi profesional. Variabel terikat adalah

komitmen afektif. Variabel *moderating* adalah kepemimpinan *idealized influence*. Populasi penelitian adalah Guru SMP N se Kawedanan Bandar Kab. Batang. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan item-item sebagai indikator dari variabel percaya diri, kompetensi profesional, kepemimpinan *idealized influence* dan komitmen afektif, dengan menggunakan skala pengukuran Skala Likert rentang 5 *point*.

**HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Responden**

Berdasarkan data identitas responden ditunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia 31-50 tahun. Responden paling banyak pada golongan IVa-IVb dengan pendidikan rata-rata S1, serta masa kerjanya dominan 1 – 10 tahun.

**Deskripsi Variabel**

Rata-rata untuk variabel percaya diri, kompetensi profesional, kepemimpinan *idealized influence* dan komitmen afektif guru mengatakan setuju. Dengan demikian untuk semua variabel, responden memberikan respon positif.

**Uji Validitas**

Variabel percaya diri (X1) memiliki KMO>0,5 sehingga kecukupan sampel terpenuhi dan enam indikator valid karena *loading factor*>0,4. Kompetensi profesional (X2) mempunyai KMO>0,5 sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Namun pada uji validitas tahap satu dari 12 indikator ada satu indikator yang tidak valid sehingga dilakukan uji tahap dua. Pada uji tahap dua ini, 11 indikator valid karena *loading factor*>0,4. Kepemimpinan *idealized influence* (Z) memiliki KMO>0,5 sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Pada uji validitas tahap satu dari delapan indikator ada satu yang tidak valid sehingga dilakukan uji tahap dua. Berdasarkan uji tahap dua, tujuh indikator valid karena *loading factor*>0,4. Komitmen afektif (Y), KMO-nya>0,5 sehingga

kecukupan sampel terpenuhi dan 8 indikator semuanya valid karena *loading factor* > 0,4.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh hasil semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variable dan indikator dari variabel tersebut > 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa indikator percaya diri ( $X_1$ ), kompetensi profesional ( $X_2$ ), kepemimpinan *idealized influence* ( $Z$ ), dan komitmen afektif ( $Y$ ) adalah reliabel atau konsisten. Dengan demikian dapat dianalisis lebih lanjut.

### Uji Normalitas

Model regresi dikatakan normal jika memiliki nilai *asympt.sig* > 0,05. Dari hasil uji normalitas K-S diperoleh nilai *asympt sig* 0,526 > 0,05. Hal ini menunjukkan data telah terdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Pada tabel uji heteroskedastisitas (*coefficients*) menunjukkan bahwa pada mulanya ada variabel yang terkena heteros, tetapi dengan setelah dilakukan pengobatan dengan *lag*, akhirnya semua angka *sig.* pada model > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

### Uji Model

#### • Uji F

Hasil uji regresi menunjukkan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  berarti memenuhi *goodness of fit*. Hal ini berarti bahwa model layak atau memenuhi persyaratan untuk dianalisis lebih lanjut.

#### • Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,481 artinya 48,1 % variasi komitmen afektif dapat dijelaskan oleh variabel percaya diri, kompetensi profesional, kepemimpinan *idealized influence*, serta hasil interaksi percaya diri dan kepemimpinan *idealized influence* dan interaksi kompetensi profesional

dan kepemimpinan *idealized influence*. Sedangkan sisanya sebesar 51,9 % variabel komitmen afektif dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

### Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-5,222	,602
Percaya Diri	-,500	-,714	,476
Kompetensi Profesional	1,491	2,126	,036
Kepemimpinan <i>Idealized Influence</i>	,651	1,066	,289
Interaksi Percaya Diri dan Kepemimpinan <i>Idealized Influence</i>	,894	1,036	,302
Interaksi Kompetensi Profesional dan Kepemimpinan <i>Idealized Influence</i>	-1,355	-1,337	,184

Variabel dependen: Komitmen Afektif

**H<sub>1</sub>**: Percaya diri berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa nilai pada percaya diri menunjukkan *sig.* 0,476 > 0,05, artinya percaya diri tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Dengan demikian berarti hipotesis 1 ditolak.

**H<sub>2</sub>**: Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa nilai pada kompetensi profesional menunjukkan *sig.* 0,036 < 0,05 dan nilai  $\beta = 1,491$  artinya kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Dengan demikian ini menandakan bahwa hipotesis 2 diterima.

**H<sub>3</sub>**: Kepemimpinan *idealized influence* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan tabel 1 ditunjukkan bahwa nilai pada kepemimpinan *idealized influence* menunjukkan *sig.* 0,289 > 0,05, artinya kepemimpinan *idealized influence* tidak

berpengaruh terhadap komitmen afektif. Berdasarkan fakta ini dapat dinyatakan hipotesis 3 ditolak.

**H<sub>4</sub>:** Kepemimpinan *idealized influence* memoderasi pengaruh percaya diri terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan tabel 1 diperlihatkan bahwa nilai pada interaksi percaya diri dan kepemimpinan *idealized influence* menunjukkan  $\text{sig}.0,302 > 0,05$ , artinya kepemimpinan *idealized influence* tidak memoderasi pengaruh percaya diri terhadap komitmen afektif, sehingga hipotesis 4 ditolak.

**H<sub>5</sub>:** Kepemimpinan *idealized influence* memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan tabel 1 nampak bahwa nilai pada interaksi kompetensi profesional dan kepemimpinan *idealized influence* menunjukkan  $\text{sig}.0,184 > 0,05$ , artinya kepemimpinan *idealized influence* tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen afektif. Dengan demikian berarti hipotesis 5 ditolak.

## Pembahasan

- Percaya diri tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa percaya diri tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Walaupun di dalam data deskripsi variabel percaya diri mempunyai *mean* yang tinggi yang mengartikan bahwa percaya diri yang dimiliki guru-guru tinggi. Demikian juga berdasarkan deskripsi variabel menunjukkan bahwa komitmen afektif yang dimiliki para guru juga tinggi, namun secara realita percaya diri belum dapat menunjukkan pengaruhnya terhadap komitmen afektif guru. Hal ini dikarenakan guru-gurunya masih relatif muda-muda dan masa kerjanya pun relatif belum lama. Orang yang relatif masih muda dengan masa kerja relatif masih sedikit, rasa percaya diri belum terbentuk secara penuh, selain itu mereka masih mencari jati diri sehingga masih memungkinkan berpindah-pindah. Hal ini

berarti mereka masih belum bisa berkomitmen secara penuh. Selain itu Dalam deskripsi variabel, ada responden yang tidak setuju bahkan ada yang sangat tidak setuju di mana seorang guru harus percaya diri pada kemampuan untuk bekerja dan memiliki kemampuan untuk berhasil dalam berkomitmen afektif.

Hal ini sesuai dengan penelitian Efendi dan Sutanto (2013) serta Khanifah dan Palupiningdyah (2015).

- Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif

Berdasarkan deskripsi variabel kompetensi profesional guru tinggi/kuat begitu juga variabel komitmen afektifnya, sehingga secara realita kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hal ini dikarenakan mayoritas guru golongannya sudah IVa - IVb dan juga pada usia yang sudah dewasa yaitu 31–50 tahun. Berarti bahwa dengan golongan yang tinggi dan usia yang dewasa, guru merasa sudah memiliki banyak pengalaman, kesiapan mental dan memiliki kompetensi profesional yang bagus. Guru juga memiliki sumber daya manusia yang tinggi, mayoritas berpendidikan Sarjana (S1). Artinya semakin tinggi kompetensi profesional guru maka akan semakin tinggi pula komitmen afektifnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Srikaningsih dan Setyadi (2015), Ma'mun (2013), Kamis dkk. (2013), Yohana (2012), Mashartanto (2013), serta Rusminingsih dan Soliha (2014).

- Kepemimpinan *idealized influence* tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan deskripsi variabel kepemimpinan *idealized influence* diperoleh kepemimpinan *idealized influence* yang dimiliki kepala sekolah kuat/tinggi dan variabel komitmen afektif menunjukkan bahwa komitmen afektif yang dimiliki para guru juga kuat/tinggi, namun secara kenyataan kepemimpinan *idealized influence* belum menunjukkan pengaruh terhadap komitmen afektif guru. Dalam deskripsi variabel ada guru yang berpendapat bahwa sangat tidak setuju bila kepala sekolah selalu menanamkan

kebanggaan pada diri g. uru, juga tidak setuju bila kepala sekolah lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri demi kebaikan sekolah terhadap organisasi. Dalam deskripsi responden dinunjukkan bahwa guru rata-rata memiliki kepangkatan yang tinggi juga mayoritas berpendidikan S1, artinya guru-guru merasa memiliki pengalaman dan kemampuan yang tinggi. Hal ini nampaknya menjadikan mereka merasa lebih hebat dari kepala sekolahnya, sehingga kepala sekolah pengaruhnya kecil. Dengan demikian kepemimpinan *idealized influence* tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian Yulianti (2014).

- Kepemimpinan *idealized influence* tidak memoderasi pengaruh percaya diri terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan deskripsi variabel, kepemimpinan *idealized influence* dan percaya diri yang dimiliki para guru sama-sama kuat/tinggi, namun kepemimpinan *idealized influence* tidak memoderasi pengaruh percaya diri terhadap komitmen afektif. Hal ini nampaknya disebabkan ada guru yang berpendapat sangat tidak setuju bila kepala sekolah selalu menanamkan kebanggaan pada diri guru dan tidak setuju bila kepala sekolah lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri demi kebaikan sekolah terhadap organisasi, serta ada guru yang tidak setuju bahkan ada yang sangat tidak setuju di mana seorang guru harus percaya diri pada kemampuan untuk bekerja dan memiliki kemampuan untuk berhasil dalam berkomitmen afektif. Hal ini menjadikan kepemimpinan *idealized influence* tidak dapat memoderasi pengaruh percaya diri terhadap komitmen afektif.

- Kepemimpinan *idealized influence* tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan deskripsi variabel, kepemimpinan *idealized influence* dan pada variabel kompetensi profesional yang dimiliki guru sama-sama kuat/ tinggi, namun kepemimpinan *idealized influence* belum

menunjukkan adanya indikasi memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen afektif. Hal ini dikarenakan ada guru yang berpendapat bahwa sangat tidak setuju bila Kepala Sekolah selalu menanamkan kebanggaan pada diri guru dan tidak setuju bila Kepala sekolah lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri demi kebaikan sekolah terhadap organisasi serta guru tidak setuju bila memahami materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu sehingga kepemimpinan *idealized influence* tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen afektif.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut percaya diri tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif; kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif; kepemimpinan *idealized influence* tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif; kepemimpinan *idealized influence* tidak memoderasi pengaruh percaya diri terhadap komitmen afektif, dan kepemimpinan *idealized influence* tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen afektif pada guru SMP Negeri se Kawedanan Bandar Kabupaten Batang.

### Saran

- Kepala Sekolah

Peranan kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya di sekolah hendaknya memperhatikan faktor percaya diri dari guru, terutama dalam penanaman *self confidence*, meningkatkan rasa optimisme guru, menciptakan harapan dan rasa ketahanan diri yang baik sehingga guru mempunyai komitmen afektif yang tinggi, serta selalu mendorong guru untuk selalu meningkatkan kompetensi profesionalnya.

- Guru



Seorang guru hendaknya memiliki percaya diri yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah serta memiliki kompetensi profesional yang tinggi sehingga dapat menjadi seorang guru yang profesional.

- Peneliti berikutnya

Kepada peneliti-peneliti berikutnya pengumpulan data hendaknya dilakukan terhadap guru SMP Negeri se Kawedanan Bandar Kabupaten Batang baik guru swasta maupun guru negeri, sehingga data yang didapatkan dapat menunjukkan tingkat komitmen afektif dari guru secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S. A. A., F. Ahmadi, M. Zohraby. 2012. *Effect of the Leadership Styles on the Organizational Commitment Given the Staff Personality Traits*. Interdisciplinary Journal of contemporary research in business. May 2012 Vol 4, No 1.
- Allen, N. J. dan J. P. Meyer. 1990. *The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology. 63, 1-18.
- Barbara De Angelis. 1997. *Confidence Percaya Diri Sumber Sukses dan Kemandirian*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Aprilita, B. 2012. *Dimensi-dimensi Gaya Kepemimpinan Bass dan Avolio menurut Persepsi Karyawan dalam membangun Gaya Kepemimpinan yang efektif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Atmaja, M. S., S. Hardhienata, W. Suryo. 2015. *The Effect of Organizational Culture, Emotional Intelligence and Training Effectiveness to Organizational Commitment*. Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR). April 2015 Volume 14, Issue 4.
- Bass, B. M, "Leadership and performance beyond expectation", The Free Press, New York, 1985.
- Budiarto, Y. dan Selly. 2004. *Komitmen Karyawan pada Perusahaan ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional*. Jurnal Psikologi. Desember 2004 Vol 2, No 2.
- Cemaloglu, N., F. Sezgin, A. C. Kilinc. 2012. *Examining the relationship between school principals transformational and transactional leadership styles and teacher's organizational commitment*. The Online Journal Of New Horizons In Education - April 2012, Volume 2, Issue 2
- Clinebell, S., V. Skudiene, R. Trijonyte, J. Reardon. 2013. *Impact Of Leadership Styles On Employee Organizational Commitment*. Journal of Service Science – 2013 Volume 6, Number 1.
- Dharmika, K. A. S., F. B. Ahmad, T. L. Sam. 2013. *Transactional, Transformational, Union and Organizational Commitment: An Examination of the Effect Flaws*. International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 6; June 2013.
- Efendi, V. A. dan E. M. Sutanto. 2013. *Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di Universitas Kristen Petra*. Agora. Vol 1, No. 1.
- Fitriastuti, T. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen. Tahun 2013 Vol 4, No2.
- Fujianti, L. 2012. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Akuntan Pendidik*. Prosiding Seminar Nasional Forum Bisnis & Keuangan I, ISBN : 978-602-17225-0-3
- Garg, A. K. dan D. Ramjee. 2013. *The Relationship between Leadership Styles and Employee Commitment at A Parastatal Company in South Africa*. International Business & Economics

- Reaseach Journal. November 2013. Volume 12, Number 11.
- Ghozali, I. 2013. Edisi 7, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gunawan, A. W. dan O. Viyanita. 2012. *Pemberdayaan Psikologi: Hubungannya dengan Kepuasan kerja dan Komitmen Afektif*. Media Ruset Bisnis dan Manajemen. April 2012 Vol 12, No 1.
- Han, S, T. et al. 2012. *Komitmen Afektif dalam Organisasi yang dipengaruhi Perceived Orgazational Support dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. September 2012 Vol 14, No 2.
- Hanafi, A. dan Likdanawati. 2012. *Effect of competence and organization commitment to custumer orientation of the employees*. International conference on economics, management and accounting (MIICEMA). ISBN : 979 – 587 – 429 -2. October 18 – 20, 2012.
- Handoyo, D, E. 2016. *Pengaruh modal psikologis dan kompetensi profesional terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan transformasional*. Semarang: Unisbank.
- Hendri, E. 2010. *Guru Berkualitas: Profesional dan Cerdas Emosi*. Jurnal Saung Guru. Tahun 2010 Vol 1, No 2.
- Herumindah, A. dan Sunarto. 2015. *Peran Kepemimpinan Transformational Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru*. Semarang: Unisbank.
- Kaihatu, T. S. dan W. A. Rini. 2007. *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Maret 2007. Vol 98, No 1. 49-61.
- Kamis, R. A., Noermijati, C. Susilowati. 2013. *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective*. Journal of Business and Behavioral Science. August 2013. Vol. 3, No, 8.
- Karambut, C. A., E. Afnan T, Noormijati. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional*. Jurnal Aplikasi Manajemen. September 2012. Volume 10, Nomor 31.
- Kartika, Endo W. 2011. *Analisis Pengaruh Leader-member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Khanifah, S. dan Palupiningdyah, 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi pada Kinerja dengan Komitmen Organisasi*. Management Analisis Journal. September 2015. 4 (3).
- Kreitner, R. and Angelo kinicki. 2014. *Organizational Behavior, 9th ed*. Salemba Empat: Jakarta.
- Labbaq, Hasan, Mohammad Esmaeil Ansari, dan Masoomah Masoudi. 2011. *The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization : The Case of Isfahan university*. Interdisciplinary Business Research, Vol. 3, No. 5, pp. 536-545.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ma'mun, S. 2013. *The Effect of Competence, Motivation, and Work Moral to the Organizational Commitment at Sulawesi Regional KOPERTIS IX of Indonesia*. Journal of Basic and Applied Scientific Research. ISSN 2090-4304, 3(12)403-409, 2013.
- Mashartanto, A. A. 2013. *Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen dengan di mediasi komitmen organisasional*. Semarang: Unisbank.

- Mehmood, T., S. Qasim, R. Azam. 2013. *Impact of Emotional on the Performance of University Teachers*. Journal of Humanities and Social Science. Oktober 2012 Vol 3, No. 18.
- Mowday, R. T., R. M. Steers, L. W. Porter. 1978. *The measurement of organizational commitment*. University of Oregon.
- Mukaromah. 2015. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah sebagai pemoderasi pengaruh kompetensi profesional dan komitmen normatif terhadap kinerja*. Semarang: Unisbank.
- Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Permendiknas No 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.
- Rahmi, M. 2013. *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Rukayat, S. dan Y. Sutomo. 2016. *Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Semarang: Unisbank.
- Rusminingsih dan E. Soliha, 2014. *Pengaruh Kompetensi Guru dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional*. Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBIMA). Maret 2014. Vol. 2, No. 1.
- Sapta, A. et al. 2013. *Affect of ESQ Training (Training of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence) to Organizational Commitment and Job Satisfaction..* Journal of Information Technology and Business Management. March 2013. Vol. 11, No. 1.
- Saptoto, R. 2010. *Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif*. Jurnal Psikologi. Juni 2010. Volume 37, No. 1.
- Sriekaningsih, A. dan D. Setyadi. 2015. *The Effect of Competence and Motivaton and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia*. Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 222-2839 (Online). Vol. 7, No. 17.
- Sudja, I. N. dan A. Kusmaningtyas. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, terhadap Komitmen pada Profesi dan Profwsionalisme Guru SMA Negeri di Bali*. Jurnal Ilmu Ekonomi. April 2013. Vol. 9, No. 2.
- Suseno, M. N. 2012. *Motivasi Spiritual dan Komitmen Afektif pada Karyawan*. Jurnal Psikologi. Juni 2012 Vol V, No 1.
- Umar, T. 2011. *Pengaruh Outbond Training terhadap Peningkatan Rasa Percaya Diri Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jurnal Ilmiah SPIRIT, ISSN. Tahun 2011 Vol. 11, No 3.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Yohana, C. 2012. *Pengaruh Profesionalisme, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja gurudi SMPN Pamulang Tangerang Selatan*. Econosains. Agustus 2012. Vol X, Nomor 2
- Yu Bo. 2013. *The Influence Study of Transformational Leadership in University on Teachers' Organizational Commitment: The Construction and Verification of a Theoretical Model*. Canadian Social Science. February 2013. Vol. 9, No. 4.
- Yuliati, E. 2014. *Pengaruh Modal Psikologis dan Modal Sosial terhadap Komitmen organisasional guru dimoderasi gaya kepemimpinan Transformasional pada SMA N di Kabupaten Pemalang wilayah timur*. Semarang: Unisbank