

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MEMODERASI PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Pada Guru SMK Negeri Se Sub Rayon 01 Kota Semarang)**

Salim

Program Pascasarjana Universitas Stikubank
e-mail: salim_smkn1smg@yahoo.co.id

Y. Suhari

Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang
e-mail: ysuhari@gmail.com

ABSTRACT

This research purpose are to aim and analyze the affect on organizational commitment, affective organizational commitment, continuance organizational commitment, Normative organizational commitment, intrinsic motivation, and idealized influence transformational leadership to teacher teaching performance.

Population in this research are 260 teachers of Vocational high school in sub Rayon 01 in Semarang. Sample are 135 respondent chosen by a random sampling method. Data collected methode are questionnaires. Data analyze technique use double regression technique.

Result shown that organizational commitment not affecting significant and possitively teacher teaching performace. Affective organizational commitment not affecting significant and possitively teacher teaching performace. Continuance organizational commitment not affecting significant and possitively teacher teaching performace. Normative organizational commitment not affecting significant and possitively teacher teaching performace. Intrinsic motivation affecting significant and possitively to teacher teaching performance. Idealized influence transformational leadership moderating significant and possitively the effect of organizational commitment to the teacher teaching performace. Idealized influence transformational leadership is not moderating significant and possitively the effect of affective organizational commitment to the teacher teaching performace. Idealized influence transformational leadership is not moderating significant and possitively the effect of continuance organizational commitment to the teacher teaching performace. Idealized influence transformational leadership is not moderating significant and possitively the effect of normative organizational commitment to the teacher teaching performace. Idealized influence transformational leadership is not moderating significant and possitively the effect of Intrinsic motivation to the teacher teaching performance.

Keywords : *Organizational commitment, Affective organizational commitment, Continuance organizational commitment, Normative organizational commitment, Intrinsic motivation, Idealized influence transformational leadership and teacher teaching performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh komitmen organisasional, komitmen organisasional afektif, komitmen organisasional continuance, komitmen organisasional normative, motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional idealized influence terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru.

Populasi penelitian ini adalah guru SMK Negeri se sub rayon 01 Kota Semarang sebanyak 206. Penentuan sampel menggunakan random sampling, sehingga didapat sampel sebanyak 135 responden. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknis analisis data

menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Komitmen organisasional afektif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Komitmen organisasional continuance tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Komitmen organisasional normatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Kepemimpinan transformasional idealized influence memoderasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Kepemimpinan transformasional idealized influence tidak memoderasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasional afektif terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Kepemimpinan transformasional idealized influence memoderasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasional continuance terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Kepemimpinan transformasional idealized influence tidak memoderasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasional normatif terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Kepemimpinan transformasional idealized influence tidak memoderasi positif dan signifikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru.

Kata kunci : Komitmen organisasional, komitmen organisasional afektif, komitmen organisasional continuance, komitmen organisasional normatif, motivasi intrinsik, Kepemimpinan transformasional idealized influence dan kinerja pelaksanaan pembelajaran guru.

PENDAHULUAN

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan kewajiban Pemerintah Republik Indonesia (Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 alinea 4). Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang (UUD 45 Pasal 31 ayat 3). Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 butir 23). Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 butir 2). Kinerja

guru merupakan kegiatan guru dan proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah. Nomor 41 Tahun 2007). Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak Meyer and Allen (1990). Model komitmen organisasi dibagi menjadi tiga komponen komitmen yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Kelanjutan, dan Komitmen Normative, Meyer dan Allen (1987, 1990 dan 1991). Komitmen Afektif apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment), jadi karena pegawai menginginkan Meyer dan Allen (1987, 1990 dan 1991). Komitmen berkelanjutan, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain Meyer dan Allen (1987, 1990 dan 1991). Komitmen Normatif, timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota

organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (ought to) Meyer dan Allen (1987, 1990 dan 1991). Menurut Herzberg dalam (Robbins, 2007), motivasi merupakan hubungan mendasar antara seorang individu dengan pekerjaan dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan. kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor Intrinsik meliputi : pencapaian prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*). Bass (1998) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan.

TELAAH PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. tiga komponen tentang komitmen organisasional: Affective commitment, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment), jadi karena pegawai menginginkan. Continuance commitment, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain. Normative comitment, timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa

berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia erasa berkewajiban (ought to).

Motivasi

Herzberg (dalam Robbins:2003) Motivasi ialah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Menurut Tjandralila , (2004) yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seorang guru untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih semangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Faktor Intrinsik meliputi : pencapaian prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kegiatan guru dan proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah. Nomor 41 Tahun 2007). Melaksanakan Pembelajaran meliputi : membuka dan menutup pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran, ketrampilan menjelaskan, ketrampilan memberi penguatan dan ketrampilan bertanya

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan (Robbins and Judge: 2009). Karakteristik kepemimpinan transformasional Idealized influence menurut Avolio dkk (Stone et al, 2004) adalah mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus 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 transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Allen dan Meyer (1990) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen terhadap organisasinya menimbulkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya, serta menimbulkan kemungkinan berkurangnya untuk meninggalkan organisasi tersebut dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki komitmen. Hasil Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen terhadap kinerja guru adalah Khan et al. (2010), Kappagoda (2004), Thamrin (2012), Devi (2009) mendukung teori tersebut diatas karena menyatakan bahwa komitmen organisasi normatif mempunyai pengaruh terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Berdasarkan konsep hipotesis dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H.1: Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru

Allen dan Meyer (1990) merumuskan bahwa komitmen Affective, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment), jadi karena pegawai menginginkan.

Hasil Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja

adalah Khan et al. (2010), Kappagoda (2004), Thamrin (2012), mendukung teori tersebut diatas, karena menyatakan bahwa komitmen organisasional affective mempunyai pengaruh terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Berdasarkan konsep hipotesis dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H.2: Komitmen Organisasional Affective berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru

Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen Continuance muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain Hasil Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen continuance terhadap kinerja adalah Yousaf et al. (2005), Devi (2009), Kappagoda (2004) mendukung teori tersebut diatas , karena menyatakan bahwa komitmen organisasional continuance mempunyai pengaruh terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Berdasarkan konsep hipotesis dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H.3 : Komitmen Organisasional Continuance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru

Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen Normative timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya di lakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (ought to). Hasil Penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen normative terhadap kinerja guru adalah Khan et al. (2010), Kappagoda (2004), Thamrin (2012), Devi (2009) mendukung teori tersebut diatas , karena menyatakan bahwa komitmen organisasi

normatif mempunyai pengaruh terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru. Berdasarkan konsep hipotesis dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H.4: Komitmen Organisasional Normative berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru.

Menurut Herzberg dalam (Robbins, 2009), motivasi merupakan hubungan mendasar antara seorang individu dengan pekerjaan dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja adalah Drake et al. (2007), Guo et al. (2014), Zaman et al. (2013); Al Doghan dan Albar (2015), Srikaningsih dan Setyadi (2015), Widyaningrum (2011), Widodo (2011), Setyono dan Sudjadi (2009), Suprpto (2009) dan Mulyono (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan konsep hipotesis dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H.5: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru

Dalam penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi (*moderate variable*), hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja pelaksanaan pembelajaran guru .Hasil penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru antara lain : Clinebell (2013), Cemaloglu et al. (2012), Ahmadi et al. (2012) mendukung teori tersebut diatas , karena menyatakan bahwa kepemimpinan organisasional idealized influence memoderasi pengaruh komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru . Berdasarkan konsep hipotesis dan

penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H.6: Kepemimpinan Transformasional Idealized Influence memoderasi positif dan signifikan pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru

Kepemimpinan transformasional adalah proses besar yang mempengaruhi perubahan sikap karyawan sehingga tujuan organisasi dan visi pemimpin diinternalisasikan. *Idealized influence* mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Avolio et al. (1999)

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional idealized influence memoderasi pengaruh komitmen organisasional affektif terhadap kinerja. Kastini dan susilowati, (2015), Jumini dan Liana, (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja. Berdasarkan konsep dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Kepemimpinan transformasional idealized influence memoderasi pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional afektif terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru.

Dalam penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi (*moderate variable*), hubungan antara komitmen organisasional continuance dan kinerja pelaksanaan pembelajaran guru .Hasil penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru antara lain : Kastini dan susilowati, (2015), Jumini dan Liana, (2015) mendukung teori

tersebut diatas , karena menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja. Sehingga dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H8: Kepemimpinan Transformasional Idealized Influence memoderasi pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasional Continuance terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru.

Menurut Avolio et al. (1999) *Idealized influence* mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Menurut Allen dan Meyer (1990). Hasil penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja antara lain : Kastini dan susilowati, (2015), Jumini dan Liana, (2015) karena menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh komitmen Organisasional terhadap kinerja. Berdasarkan konsep hipotesis dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H9: Kepemimpinan Transformasional Idealized Influence memoderasi positif dan signifikan pengaruh Komitmen Organisasional Normatif terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru

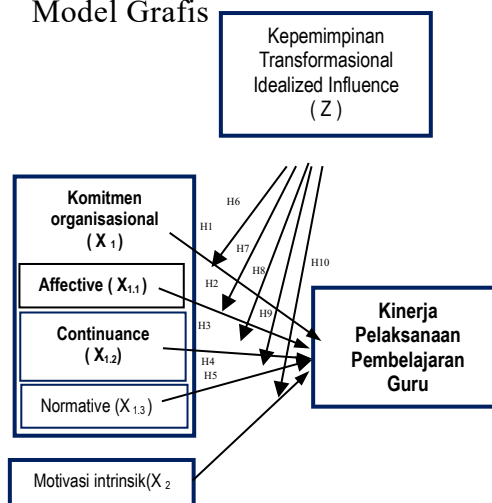
Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan, menurut Avolio et al. (1999). Menurut Herzberg dalam (Robbins, 2009), Hasil penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja antara lain: Utomo dan Suhari (2015), Albab dan Suhari (2014), Setiyani dan Suhari (2015), Purwanto (2012) dan Soeryandari (2015) karena menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional

memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja. Berdasarkan konsep hipotesis dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H10: Kepemimpinan Transformasional Idealized Influence memoderasi positif dan signifikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru

MODEL PENELITIAN

Model Grafis



Model Matematis 1

$$Y = \alpha + \beta_1 X_{1.1} + \beta_2 X_{1.2} + \beta_3 X_{1.3} + \beta_4 X_2 + \beta_5 X_{1.1} \cdot Z + \beta_6 X_{1.2} \cdot Z + \beta_7 X_{1.3} \cdot Z + \beta_8 X_2 \cdot Z + e_1$$

Model Matematis 1

$$Y = \alpha + \beta_9 X_1 + \beta_{10} X_2 + \beta_{11} X_1 \cdot Z + \beta_{12} X_2 \cdot Z + e_2$$

Keterangan :

- β_1 s/d β_{12} =Koefisien regresi model
- e_1 = Variabel lain di luar model
- X_1 = Komitmen organisasional
- $X_{1.1}$ = Komitmen organisasional afektif
- $X_{1.2}$ = Komitmen organisasional continuance
- $X_{1.3}$ = Komitmen organisasional normatif
- X_2 = Motivasi Intrinsik
- Y = Kinerja pelaksanaan pembelajaran guru
- Z = Kepemimpinan transformasional Idealized Influence

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2011) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMK Negeri Kota Semarang sub rayon 01 yaitu: Guru SMK Negeri 1 dan Guru SMK Negeri 5 .

Uji Validitas

Uji validitas indikator digunakan untuk menguji kevalidan indikator dari masing-masing variabel apakah indikator yang digunakan sesuai untuk mengukur variabel yang akan diukur. Indikator dikatakan valid untuk mengukur variabel apabila memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- a. Memenuhi Uji Kecukupan Sampel.
Indikator dikatakan memenuhi kecukupan sampel untuk menjadi sebuah variable apabila mempunyai Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) dan Barlett Test of Spheriscity $> 0,5$ dan menunjukkan signifikan $< 0,05$. (Ghozali, 2011)
- b. Memenuhi Ketentuan Loading Faktor
Indikator variabel dikatakan valid apabila memenuhi ketentuan *loading factor* (bobot faktor) $> 0,4$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas instrument menggunakan program SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha (α).

- 1.Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Nunnally (Ghozali, 2012).
- 2.Suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $< 0,70$.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga digunakan untuk menguji normalitas data. Caranya adalah
Jika Sig $> 5\%$ maka : Ho diterima
Jika Sig $< 5\%$ maka : Ho ditolak

Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variable dependen, maka ada indikasi terjadi *heteroskedastisitas*. Dan jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya *heteroskedastisitas*

Uji Hipotesis

Model 1	Standarized Beta	t	Sig
(constant)		4,249	0,002
(X ₁)	0,072	0,096	0,923
(X _{1.2})	-1,992	-2,448	0,016
(X _{1.3})	1,364	1,817	0,072
(X ₂)	0,546	3,084	0,003
(X _{1.1} .Z)	0,179	0,133	0,895
(X _{1.2} .Z)	2,806	2,206	0,029
(X _{1.3} .Z)	-2,021	-1,476	0,143
(X ₂ .Z)	-0,210	-0,688	0,493

Model 2	Standarized Beta	t	Sig
(constant)		4,144	0,000
(X ₁)	-0,246	-2,169	0,032
(X ₂)	0,630	4,053	0,000
(X ₁ .Z)	0,612	2,623	0,010
(X ₂ .Z)	-0,098	-0,357	0,722

Variabel Dependent: Kinerja pelaksanaan pembelajaran guru (Y)
Variabel moderasi: Kepemimpinan transformasional Idealized Influence (Z)

Pengujian Hipotesis 1

Hasil hipotesis menunjukkan nilai

standardized coefficient betta sebesar -0,246 bertanda negatif dan nilai signifikansi dengan sig. = 0,032 < α = 0,05 berarti Ho ditolak dan H1 ditolak, maka hipotesis yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru SMK negeri se sub rayon 01 Kota Semarang ditolak.

Pengujian Hipotesis 2

Hasil hipotesis menunjukkan nilai *standardized coefficient betta* sebesar 0,072 bertanda positif dan signifikansi dengan sig. = 0,923 > α = 0,05 berarti Ho diterima dan H2 ditolak, maka hipotesis yang menyatakan komitmen organisasional afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru SMK Negeri se sub rayon 01 Kota Semarang ditolak.

Pengujian Hipotesis 3

Hasil hipotesis menunjukkan nilai *standardized coefficient betta* sebesar -1,992 bertanda negatif signifikansi dengan sig. = 0,016 < α = 0,05 berarti Ho ditolak dan H3 ditolak, maka hipotesis yang menyatakan komitmen organisasional continuance berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru SMK Negeri se sub rayon 01 Kota Semarang ditolak.

Pengujian Hipotesis 4

Hasil hipotesis menunjukkan *standardized coefficient betta* sebesar 1,364 bertanda positif dan signifikansi dengan sig. 0,072 > α = 0,05 berarti Ho diterima dan H4 ditolak, maka hipotesis yang menyatakan komitmen organisasional normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru SMK Negeri se sub rayon 01 Kota Semarang ditolak.

Pengujian Hipotesis 5

Hasil hipotesis menunjukkan *standardize coefficient betta* sebesar 0,546 bertanda positif dan signifikansi dengan sig. 0,003 < α = 0,05 berarti Ho ditolak dan H5 diterima, maka hipotesis yang menyatakan

motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru SMK Negeri se sub rayon Kota Semarang diterima.

Pengujian Hipotesis 6

Hasil hipotesis menunjukkan *standardized coefficient betta* sebesar 0,612 bertanda positif dan signifikansi dengan sig. 0,010 < α = 0,05 berarti Ho ditolak dan H6 diterima, maka hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional idealized influence memoderasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru SMK Negeri se sub rayon Kota Semarang diterima.

Pengujian Hipotesis 7

Hasil hipotesis menunjukkan *standardized coefficient betta* sebesar 0,179 bertanda positif dan signifikansi dengan sig. 0,895 > α = 0,05 berarti Ho diterima dan H7 ditolak, maka hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional idealized influence memoderasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasional afektif terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru SMK Negeri se sub rayon Kota Semarang ditolak.

Pengujian Hipotesis 8

Hasil hipotesis menunjukkan *standardizedv coefficient betta* sebesar 2,806 bertanda positif dan signifikansi dengan sig. 0,029 < α = 0,05 berarti Ho ditolak dan H8 diterima, maka hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional idealized influence memoderasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasional continuance terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru SMK Negeri se sub rayon Kota Semarang diterima.

Pengujian Hipotesis 9

Hasil hipotesis menunjukkan *standardized coefficient betta* sebesar -2,021 bertanda negatif dan signifikansi dengan sig. 0,143 > α = 0,05 berarti Ho diterima dan H9 ditolak, maka hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional idealized

influence memoderasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasional normatif terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru SMK Negeri se sub rayon Kota Semarang ditolak.

Pengujian Hipotesis 10

Hasil hipotesis menunjukkan *standardized coefficient betta* sebesar -0,210 bertanda positif dan signifikansi dengan sig. $0,493 > \alpha = 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_{10} ditolak, maka hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional idealized influence memoderasi positif dan signifikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru SMK Negeri se sub rayon Kota Semarang ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, penelitian ini menghasilkan temuan yang dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru.
2. Komitmen organisasional affective tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru.
3. Komitmen organisasional continuance tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru.
4. Komitmen organisasional normatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru.
5. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru
6. Kepemimpinan transformasional idealized influence memoderasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru
7. Kepemimpinan transformasional

idealized influence tidak memoderasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasional afektif terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru

8. Kepemimpinan transformasional idealized influence memoderasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasional continuance terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru
9. Kepemimpinan transformasional idealized influence tidak memoderasi positif dan signifikan pengaruh komitmen organisasional normatif terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru
10. Kepemimpinan transformasional idealized influence tidak memoderasi positif dan signifikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pelaksanaan pembelajaran guru

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat direkomendasikan sebagai berikut:

Bagi Dinas Pendidikan, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan program pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan terutama kepala sekolah agar dapat melaksanakan fungsi sebagai motivator yang handal sesuai dengan kondisi sekolah dan guru

Bagi kepala sekolah, dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan fungsi sebagai pemimpin yang dapat mendorong peningkatan komitmen organisasional dan penguatan motivasi guru.

Bagi akademisi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pemikiran untuk pengembangan penelitian di bidang pendidikan terutama yang terkait dengan kinerja pelaksanaan pembelajaran guru, komitmen organisasional dan motivasi intrinsik

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S. A. A; F. Ahmadi; M. Zuhrabi, (2012), Effect of The Leadership Styles On The Organizational Commitment Given The Staff Personality Traits. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol. 4 No. 1.
- Albab U. dan Y. Suhari (2014), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Memoderasi Pengaruh Motivasi Internal dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru Sekelompok Kerja Madrasah Aliyah (KKMA) MAN 02 Pati. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*.
- Allen N.J and J.P. Mayer, (1990). The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organizaation, *journal of occupational Psychology* (1990), 63, 1 – 18.
- Avolio, J. Bruce & Bass, B. M (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Dec 1999;72, 441-462.
- Bass, B.M & Avolio,B.J.(1994). *Improving organizational effectiveness: through transformational leadership*. London: SAGE Publications TO.
- Brahmasari, I. A dan Agus, S, (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol 2.No, 6
- Cahyasumirat, G, (2006). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank ABC), *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Cemaloglu, N; F, Sezgin; Ali, C. K, (2012). Examining The Relationship Between School Principals Transformational and Transactional Leadership styles and teachers' organizationL Commitment. *The On Line Juornal Of New Horizons in education*. Vol. 2, Issues 2.
- Clinebell, S, (2013). Impact Of Leadership Styles On Employee Organizational Commitment. *Journal Of Service Science- 2013*.
- Devi, E.K.D, (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana semarang).
- Dharma, S, (2011). *Penilaian kinerja guru*, Direktorat Tenaga Kependidikan Direktur Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Elenkov, D.S, (2002). Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal Of Business Research* 55 (2012) 467-480.
- Haq, M. A dan Peter, K, (2016). Impact Of Leadership Styles On Employees Affitute Towards Their Leader and Performance: Empirical Evidence From Pakistani Banks. *Future Business Journal* 2, (2006) 54-64.
- Herumindah, A. (2015), Peran Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Sma Negeri Di Kecamatan Pati Kabupaten Pati), *Jurnal Pasca Sarjana UNISBANK periode pertama 2015*.
- Jumini dan L. Liana, (2015), Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati), *Scientific Journals Periode pertama 2015*.
- Kaihatu, Th. S dan W. A. Rini, (2014). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran. Studi Pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

Vol. 98 No. 1.

- Kappagoda, U.W.M.R.S, (2004). The Impact Of English Teachers' Organizational Commitment On Their Job Performance In Sri Lankan Schools
- Kastini dan J. susilowati, (2015), Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah Memoderasi pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMA Negeri di Kecamatan Pati Kabupaten Pati), *Scientific Journal periode pertama 2015*.
- Khan, M. R; Ziauddin, F. A. Jam; M. I. Ramay, (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance . *Jakarta: Penerbit Bumi Aksara*.
- Klinsontom, S, (2005). The Influence Of Leadership Styles On Organizational Commitment And Employee Performances. *School Of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University*.
- Krishna, Y. R, (2011). Effect Of Transformational Leadership On Team Performance. *International Journal Bussines, Management, Ecconomic Res. Vol.2 (1), 2011. 152-157*.
- Mowday, R.T., R.M. Steers dan L.W. Porter (1979), The Measurement of Organizational Commitment. *Journal Of Applied Psychology. Vol. 78, No. 4: 538-551*
- Morales, V. J. G; M. M. J. Barrionuevo; L. G. Guttierrez, (2012). Transformational Leadership Influence On Organizational Performance through Organizational Learning And innovation. *Journal Of Business Research 65 (2012) 1040-1050*.
- Murty, W. A dan Gunasti, H, (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Review Volume 2, No. 2, July 2012*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 *Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah*
- Purwanto, I (2012), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Variabel Moderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Sekolah Dasar Negeri UPTD Kecamatan sayung Kabupaten Demak. *Students' Journal Of economic And Management*.
- Robbins, S.P and T. A. Judge, (2009). 13 Edition. *Organizational Behavior*. Penerbit Salemba Empat.
- Satria, A; Lily, H.N. (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Kemahasiswaan (Studi Pada Himpunan Mahasiswa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*.
- Setiani, E dan Y. Suhari (2015), Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Dengan dimoderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Jurnal Pasca sarjana*.
- Soeryandari, D (2016), Peran gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Hidup Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus PAda SMA Negeri Di Kecamatan Pati Kabupaten Pati). <http://eprints.unisbank.ac.id/eprint/3147>.
- Srikaningsih A.dan Dj. Setyadi (2015), The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management Vol.7, No.17, 2015*.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suharsimi A. (2010) *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Rineka Cipta.
- Sunarto, R.M. Oktaviani dan P. Hardiningsih, (2016), Kualitas Akrual Memoderasi Earnings Opacity Terhadap Biaya Ekuitas, *Simposium Nasional Akuntansi*

- XIX, Lampung, 2016.
- Thamrin, H. M, (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal Of Innovation, Management and technology, Vol, 3. No. 5. October 2012.*
- Tjandralila dan Alice.(2004). *Hubungan antara komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMUK BPK PENABUR Jakarta*, Jurnal pendidikan Penabur No.03/Th.III/Desember 2004
- Tiri, G; Kennedy, O, David K. M, (2015). Influence Of Transformational Leadership Role On Performance Of Virtual Project Teams In Safaricom Limited Tesis. *International Journal Of Economic, Commerce and Management. Vol. III, Issues 2, Feb 2015.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 *tentang guru dan dosen.*
- Utomo, B dan Y. Suhari (2015), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Dimoderasi Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (studi Pada Guru Di Dabin V Kecamatan Ulujami Kabupaten Pematang). *Jurnal Mahasiswa Pasca sarjana.*
- Victor J. Garcí'a-Morales, Francisco Javier Llore' ns-Montes and Antonio J. Verdu' -Jover (2008). The Effects of Transformational Leadership on Organizational.
- Widyaningrum M. E (2011), Influence Of Motivation Andculture On Organizational Commitmen And Performanceofemployee Of Medical Services. *Academic Research International Volume 1, Issue 3, November 2011.*
- Xenikou, A, (2006). Organizational Culture and Transformational Leadership As Predictors Of Business Unit Performance. *Journal Of Managerial Psychology Vol. 21.No. 6. 2006.*
- Yousaf, A; H. Yang, Karin S, (2005). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals The mediating role of commitment foci. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Volume 1 nomor 1. April. Universitas Widyagama. Malang.*
- Yuliati, E, (2014). Pengaruh Modal Psikologi dan Modal Sosial Terhadap Komitmen Organisasional Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada SMA N di Kabupaten Pematang Wilayah Timur. *Program Pasca Sarjana Magister Sains Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Universitas Stikubank. Tidak dipublikasikan.*