

Mediation Of Affective Commitment In The Relationship Of Transformational Leadership On Teacher Performance

Mediasi Komitmen Afektif Pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Fuji Hidayat^{1*}, Silmi Alfadri², Fitri Ayu³, Ibnu Mas'ud⁴, Devi Yuliana⁵

Institut Teknologi Bisnis Riau^{1.2.3.4.5}

fuji@gmail.com¹, Silmialfadri@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was conducted at the At-Thoiba Riau educational institution with the aim of testing and analyzing affective commitment to the relationship between transformational leadership and teacher performance. The population of this study were all 36 teachers, starting from the kindergarten, elementary and junior high school levels. The number of samples from this population using the total sampling formula of 5%, the sample used is 36 people. The data analysis technique used in this research was descriptive statistics, and as an analytical tool, the Structural Equation Model was used which was processed with Smartpls software version 7.0. The results of the analysis prove that 1) transformational leadership has a positive and significant relationship to teacher performance 2) transformational leadership has a positive and significant relationship to affective commitment work 3) Affective commitment has a positive and significant relationship to teacher performance 4) transformational leadership has a positive and significant relationship which is positive and significant on teacher performance through affective commitment.

Keywords: Affective Commitment, Transformational Leadership, Teacher Performance At-Thoiba Riau Foundation.

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga pendidikan At-Thoiba Riau dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis komitmen afektif pada hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah semua guru berjumlah 36 orang mulai dari tingkat TK, SD dan SLTP. Jumlah sampel dari populasi ini dengan menggunakan rumus total sampling 5% maka sampel yang digunakan berjumlah 36 orang. Teknik analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, sebagai alat analisis digunakan Sctructural Equational Model yang diproses dengan Software Smartpls versi 7.0. Hasil analisis membuktikan bahwa 1) kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru 2) kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif 3) Komitmen Afektif memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru 4) kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif.

Kata Kunci : Komitmen Afektif, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru Yayasan At-Thoiba Riau.

1. Pendahuluan

Tugas dan peran badan penyelenggara pendidikan dalam pengembangan dunia pendidikan semakin kompleks sebagai akibat dari tuntutan perubahan zaman. Dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut, badan penyelenggara dihadapkan pada berbagai masalah dan tantangan dalam berbagai aspek pembangunan. Kinerja pengurus badan penyelenggara, terutama kinerja pelayanan bagi kelangsungan lembaga pendidikan yang terkait dengan urusan teknis serta administrasi, perlu ditingkatkan dengan membenahi berbagai hal yang di pandang perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan, efektifitas kegiatan pelayanan dan efisiensi penggunaan sumber daya pembangunan, terutama sumber daya anggaran. Salah satu hal yang dipandang penting dan

perlu dibenahi adalah kinerja guru baik tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan itu sendiri.

Yayasan At-Thoiba Riau sebagai badan penyelenggara telah melaksanakan layanan pendidikan sejak tahun 2010 dimana jenjang pendidikan yang diselenggarakan mulai dari tingkat pendidikan kanak-kanak (TK), pendidikan dasar (SD) dan sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP). Sebagai penyelenggara pendidikan swasta pengurus serta guru yang bekerja pada yayasan At-Thoiba Riau sebagai penentu keberlangsungan sistem pendidikan sesuai dengan rencana awal berdirinya, guna mencapai tujuan tersebut dibutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam bentuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas melibatkan unsur kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2001 : 67) dalam (Lubis, 2018) Kualitas kerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan dapat berupa semakin membaiknya kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga pendidik kepada peserta didik maupun hasil kerja yang dapat diterima oleh pimpinan karena pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan pimpinan. penelitian yang dilakukan (Tahapary, Y. 2018) "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi". Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dan tidak ada pengaruh mediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sedangkan dalam hasil penelitian. (Goga, R. 2017) "Analisis pengaruh komitmen afektif, berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian (Tri, U. 2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah perkebunan menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Komitmen afektif merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap memberikan kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan dan pada akhirnya dapat menimbulkan perilaku ekstra dalam upaya peningkatan kinerja organisasi (Hartono dkk., 2015). Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk tesis dengan judul "Mediasi Komitmen Afektif pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru".

2. Tinjauan Pustaka

Komitmen organisasional merupakan bentuk keterikatan guru dengan organisasi. (Morrow, 2011) menjelaskan bahwa ikatan karyawan dan organisasi dapat mendorong sinergi dan pencapaian tujuan organisasional. Hal tersebut ditandai dengan tiga hal yakni: 1) kesediaan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi, 2) kesiapan dan kesediaan untuk bekerja dengan sepenuh hati atas nama organisasinya, dan 3) keinginan untuk bertahan sebagai anggota organisasi atau menjadi bagian dari organisasi (Morrow, 2011).

Allen & Meyer mengungkapkan bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota. Hal ini diperkuat oleh (Vandenberghe, 2014), bahwa komitmen afektif memberikan efek kuat secara langsung terhadap niat untuk keluar dari organisasi. Apabila komitmen afektif tinggi, maka niat untuk keluar dari organisasi juga rendah. Individu yang memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi juga ditentukan oleh adanya komitmen afektif atau keterikatan secara emosional terhadap organisasi (Rhoades dkk, 2011).

Komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam seluruh aktivitas, tujuan, nilai suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa

anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. Pada tahap ini tujuan dan nilai individu memiliki keselarasan dan kesatuan sehingga akan mempengaruhi individu untuk berdedikasi penuh dengan loyalitasnya dan ingin tetap bergabung dengan organisasi serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi (Allen dan Meyer 2019).

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran yang semakin strategis dalam menggerakkan orang (Albrecht & Andreetta, 2011). (Yukl, 2010) mendefinisikan arti dari kepemimpinan yakni, proses seorang pemimpin mempengaruhi orang lain agar mengetahui, mengerti dan juga menyetujui mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Menurut (Bass, 1997) model kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang sangat membangkitkan semangat sehingga dapat mendorong dan memotivasi bawahan, agar dapat berkembang dan mencapai kinerja yang lebih tinggi, melewati yang diperkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berlangsung melebihi dari sekedar pertukaran maupun *reward* bagi kinerja yang ditunjukkan oleh bawahan, namun lebih didasari dengan komitmen dan kepercayaan (Bass, 1997).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau *natural setting* yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini dideskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesa. Pada metode deskriptif ini meneliti tentang deskripsi dari kepemimpinan transformasional dimediasi oleh komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja guru.

Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik Uma Sakarna, (2006), dalam (Handayani, 2020). Analisa verifikatif untuk menguji kebenaran suatu hipotesa yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan tentang variabel-variabel diteliti. Adapun dalam penelitian ini akan menguji pengaruh mediasi komitmen afektif, kepemimpinan transformasional, dan kinerja guru. Analisa verifikatif dalam penelitian ini akan digunakan uji *Statistik Struktural Equantional Modeling* (SEM) PLS. PLS merupakan salah satu teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. Analisis PLS merupakan integrasi antara analisis path, regresi dan faktor komfirmatori. Manfaat PLS adalah (Solimum dkk., 2017):

1. Memeriksa validitas dan realibilitas data instrumen (setara dengan analisis CFA).
2. Menguji model hubungan antar variabel laten (setara dengan analisis path).
3. Melakukan prediksi (setara dengan regresi)

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan permasalahan yang ada, data penelitian diolah menggunakan metode kualitatif, sehingga di dapat hasil penelitian sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Transformasional

Tabel 1. Tangapan Responden

Item	Rata-Rata	Kategori
Pimpinan merupakan sosok sempurna bagi saya	4.72	Sangat memuaskan
Pimpinan saya memimpin dan memotivasi bawahan untuk berprestasi	4.47	Sangat memuaskan
Pimpinan saya menyampaikan misi organisasi dengan antusias	4.03	Memuaskan

Item	Rata-Rata	Kategori
Pimpinan saya membuat misi organisasi kelihatan penting	4.00	Memuaskan
Pimpinan saya memimpin dengan menunjukkan keyakinan pada diri sendiri	4.27	Sangat memuaskan
Pimpinan saya memimpin dengan menunjukkan cara-cara kemampuannya.	4.44	Sangat memuaskan
Pimpinan saya memimpin dengan menunjukkan cara-cara kemampuannya.	4.50	Sangat memuaskan
Pimpinan saya menghargai bawahan yang kinerjanya baik	4.47	Sangat memuaskan
Rata-Rata Indikator	4.36	Sangat Memuaskan

Berdasarkan tabel 1 diatas pertanyaan pimpinan merupakan sosok sempurna bagi saya, menjawab cukup sesuai ada 1 orang dengan 2,8%, menjawab sesuai ada 8 orang dengan 22.2%, dan menjawab sangat sesuai ada 27 orang dengan 75.0%, dengan nilai rata-rata 4.72 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Yayasan At-Thoiba Riau sangat di idolakan bagi para guru di yayasan dan anak didik di sekolah.

Pertanyaan selanjutnya pimpinan saya memimpin dan memotivasi bawahan untuk berprestasi, ada 2 orang atau 5,6% menjawab cukup sesuai, ada 15 orang atau 41,7% menjawab sesuai dan ada 19 orang atau 52.8% menjawab sangat sesuai, dengan rata-rat 4.47 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di dalam Yayasan At-Thoiba Riau memberikan motivasi kepada para pendidik atau guru untuk berprestasi di dalam bidangnya masing-masing.

Pertanyaan selanjutnya pimpinan saya menyampaikan misi organisasi dengan antusias, ada 1 orang atau 2.8% menjawab tidak sesuai, ada 8 orang atau 22.2% menjawab cukup sesuai, ada 16 orang atau 44.4% menjawab sesuai dan ada 11 orang atau 30.6% menjawab sangat sesuai, dengan rata-rata 4.03 dengan kategori memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan At-Thoiba Riau menyampaikan misi organisasi dengan semangat didepan para pendidik atau guru.

Pertanyaan selanjutnya pimpinan saya membuat misi organisasi kelihatan penting, ada 1 orang atau 2.8% menjawab tidak sesuai, ada 8 orang atau 22.2% menjawab cukup sesuai, ada 17 orang atau 47.2% menjawab sesuai dan ada 10 orang atau 27.8% menjawab sangat sesuai, dengan rata-rata 4.00 dengan kategori memuaskan. Hal ini menunjukkan pimpinan At-thoiba Riau mempunyai misi organisasi supaya organisasi berjalan dengan baik.

Pertanyaan selanjutnya pimpinan saya memimpin dengan menunjukkan keyakinan pada diri sendiri, ada 9 orang atau 25.0% menjawab cukup sesuai, ada 8 orang atau 22.2% menjawab sesuai dan ada 19 orang atau 52.8% menjawab sangat sesuai dengan nilai rata-rata 4.27 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan At-Thoiba Riau mempunyai jiwa kepemimpinan untuk memimpin yayasan tersebut.

Pertanyaan selanjutnya pimpinan saya memimpin dengan menunjukkan cara-cara kemampuannya, ada 3 orang atau 8.3% menjawab cukup sesuai, ada 14 orang atau 38.9% menjawab sesuai dan ada 19 orang atau 52.8% menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.44 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan At-Thoiba Riau mempunyai jiwa kepemimpinan dengan kemampuannya.

Pertanyaan selanjutnya pimpinan saya memimpin dengan cara-cara yang di rancang untuk menarik perhatian bawahan, ada 2 orang atau 5.6% menjawab cukup sesuai, ada 14 orang atau 38.9% menjawab sesuai dan ada 20 orang atau 55.6% menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.50 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa

pimpinan At-Thoiba Riau membuat rancangan yang dibuatnya sendiri supaya para pengajar tidak bosan di dalam ruangan kelas.

Pertanyaan terakhir yaitu pimpinan saya menghargai bawahan yang kinerjanya baik, ada 2 orang atau 5.6% menjawab cukup sesuai, ada 15 orang atau 41.7% menjawab sesuai dan ada 19 orang atau 52.8% menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.47 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan At-Thoiba Riau selalu menghargai bawahannya yang mempunyai kinerja yang baik dalam mengajar.

Berdasarkan uraian di atas dapat di hitung rata-rata indikator 4.36 dengan kategori sangat memuaskan dan dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan At-Thoiba Riau mempunyai jiwa kepemimpinan terhadap para pengajar di dalam yayasan tersebut dengan memberi motivasi kepada bawahannya supaya para pengajar semangat untuk memberikan ilmu kepada anak didiknya.

b. Komitmen Afektif

Tabel 2. Komitmen Afaektif

Item	Rata-Rata	Kategori
masalah (sekolahan) ini juga masalah saya.	4.28	Sangat memuaskan
saya merupakan bagian dari(sekolah) ini.	4.28	Sangat memuaskan
Saya “terikat secara emosional” pada (sekolahan) ini.	4.28	Sangat Memuaskan
(sekolahan) memperhatikan aspirasi saya dalam kegiatan.	4.17	Memuaskan
Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan (sekolahan) ini.	4.31	Sangat memuaskan
(sekolahan) ini pantas mendapatkan loyalitas saya.	4.42	Sangat memuaskan
Rata-Rata Indikator	4.29	Sangat Memuaskan

Berdasarkan tabel 2 diatas pertanyaan mengenai masalah (sekolahan) ini juga masalah saya, sebanyak 1 orang atau 2.8% menjawab sangat tidak sesuai, ada 5 orang atau 13.9%

Menjawab cukup sesuai, ada 12 orang atau 33.3% menjawab sesuai dan ada 18 orang atau 50.0% menjawab sangat sesuai dengan nilai rata-rata 4.28 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa masalah yang ada di sekolah, masalah saya juga karena berada dalam lingkungan yayasan At-Thoiba Riau.

Pertanyaan berikutnya saya merupakan bagian dari (sekolah) ini, sebanyak 7 orang atau 19.4% menjawab cukup sesuai, ada 12 orang atau 33.3% menjawab sesuai dan ada 17 orang atau 47.2% yang menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.28 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik atau guru merupakan bagian dari lingkungan yayasan At-Thoiba Riau.

Pertanyaan berikutnya saya “terikat secara emosional” pada (sekolahan) ini, ada 4 orang atau 11.1% yang menjawab cukup sesuai, ada 18 oang atau 50.0% menjawab sesuai dan ada 14 orang atau 38.9% yang menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.28 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik atau guru mempunyai emosional menghadapi anak murid yang tidak patuh pada yayasan At-Thoiba Riau ini. Pertanyaan berikutnya (sekolahan) memperhatikan aspirasi saya dalam kegiatan, ada 1 orang atau 2.8% yang menjawab tidak sesuai, ada 7 orang atau 19.4% yang menjawab cukup sesuai, ada 13 orang atau 36.1% menjawab sesuai dan ada 15 orang atau 41.7% yang menjawab sangat sesuai dengan nilai rata-rata 4.17 dengan kategori memuaskan. Hal ini menunjukkan pimpinan At-Thoiba Riau memperhatikan aspirasi atau mendengarkan tenaga pendidik atau guru di lingkungan yayasan At-Thoiba.

Pertanyaan berikutnya Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan (sekolahan) ini, ada 1 orang atau 2.8% yang menjawab tidak sesuai, ada 3 orang atau 8.3% menjawab cukup sesuai, ada 16 orang atau 44.4% menjawab sesuai dan ada 16 orang atau 44.4% menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.31 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik atau guru meninggalkan sekolah merasa bersalah sama anak didik karena tidak bisa mengajar seperti biasanya.

Pertanyaan terakhir (sekolahan) ini pantas mendapatkan loyalitas saya, ada 3 orang atau 8.3% menjawab cukup sesuai, ada 15 orang atau 41.7% menjawab sesuai dan ada 18 orang atau 50.0% yang menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.42 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan akan memberikan loyalitas kepada tenaga pendidik atau guru atas partisipasi dalam mengajar.

Berdasarkan uraian di atas hasil nilai rata-rata indikator keseluruhan 4.29 dengan kategori sangat memuaskan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga pendidik atau guru selalu memperhatikan anak didik di lingkungan sekolah, karena mempunyai komitmen dengan pimpinan yayasan At-Thoiba Riau.

c. Kinerja Guru

Tabel 3. Kinerja Guru

Item	Rata-Rata	Kategori
Saya menggunakan metode pembelajaran yang berbeda-beda.	4.28	Sangat memuaskan
Saya mengajar setiap siswa sesuai dengan kemampuan mereka	4.50	Sangat memuaskan
Jika ada siswa bertanya, saya akan membuat mereka puas dengan jawaban yang saya berikan sesuai dengan kemampuan mereka.	4.17	Memuaskan
Selain mengajar, saya menjalankan tanggung jawab lainnya dengan baik.	4.39	Sangat Memuaskan
Ketika sampai di sekolah, saya akan masuk kelas tepat waktu	4.53	Sangat memuaskan
Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.	4.36	Sangat memuaskan
Saya memastikan bahwa saya mengembangkan dan menggunakan teknik pengajaran kontemporer secara efektif dalam menyampaikan informasi kepada siswa.	4.47	Sangat memuaskan
Saya terus mengikuti perkembangan di bidang teori pembelajaran dan pengajaran.	4.14	Sangat memuaskan
Rata-Rata Indikator	4.35	Sangat Memuaskan

Berdasarkan tabel 2 diatas pertanyaan saya menggunakan metode pembelajaran yang berbeda-beda, ada 4 orang atau 11.1% menjawab cukup sesuai, ada 18 orang atau 50.0% menjawab sesuai dan ada 14 orang atau 38.9% menjawab sangat sesuai dengan nilai rata-rata 4.28 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik atau guru mempunyai metode pembelajaran yang berbeda-dengan dengan guru yang lainnya

Pertanyaan berikutnya saya mengajar setiap siswa sesuai dengan kemampuan mereka, ada 2 orang atau 5.6% yang menjawab cukup sesuai, ada 14 orang atau 38.9% menjawab sesuai dan ada 20 orang atau 55.6% yang menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.50 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik atau guru mengajar sesuai dengan kemampuan mereka miliki.

Pertanyaan berikutnya jika ada siswa bertanya, saya akan membuat mereka puas dengan jawaban yang saya berikan sesuai dengan kemampuan mereka, ada 7 orang atau 19.4% menjawab cukup sesuai, ada 16 orang atau 44.4% yang menjawab sesuai dan ada 13 orang atau 36.1% yang menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.17 dengan kategori

memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa para pendidik atau guru akan memberi jawaban ketika ada siswa yang bertanya tentang pelajaran.

Pertanyaan berikutnya selain mengajar, saya menjalankan tanggung jawab lainnya dengan baik, ada 1 orang atau 2.8% yang menjawab tidak sesuai, ada 3 orang atau 8.3% menjawab cukup sesuai, ada 17 orang atau 47.2% yang menjawab sesuai dan ada 15 orang atau 41.7% yang menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.39 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pengajar atau guru akan menjalankan tanggungjawabnya sebagai pengajar dan menjalankan aktivitas lainnya dengan baik.

Pertanyaan berikutnya ketika sampai di sekolah, saya akan masuk kelas tepat waktu, ada 2 orang atau 5.6% menjawab cukup sesuai, ada 13 orang atau 36.1% menjawab sesuai dan ada 21 orang atau 58.3% menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.53 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa para pendidik atau guru selalu masuk kelas tepat waktu untuk mengajar.

Pertanyaan berikutnya saya menyelesaikan tugas tepat waktu, ada 3 orang atau 8.3% yang menjawab cukup sesuai, ada 17 orang atau 47.2% menjawab sesuai dan ada 16 orang atau 44.4% menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.36 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa para pengajar atau guru menyelesaikan tugas tepat waktu.

Pertanyaan berikutnya saya memastikan bahwa saya mengembangkan dan menggunakan teknik pengajaran kontemporer

secara efektif dalam menyampaikan informasi kepada siswa, ada 2 orang atau 5.6% yang menjawab cukup sesuai, ada 15 orang atau 41.7% menjawab sesuai dan ada 19 orang atau 52.8% yang menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.47 dengan kategori sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa para pengajar atau guru selalu mengembangkan atau menyampaikan informasi teknik pengajaran kontemporer kepada siswanya.

Pertanyaan terakhir yaitu saya terus mengikuti perkembangan di bidang teori pembelajaran dan pengajaran, ada 7 orang atau 19.4% yang menjawab cukup sesuai, ada 17 orang atau 47.2% menjawab sesuai dan ada 12 orang atau 33.3% menjawab sangat sesuai, dengan nilai rata-rata 4.14 dengan kategori memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pengajar atau guru selalu mengikuti perkembangan pembelajaran dan pengajaran terbaru melalui dinas kependidikan atau melalui online.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui rata-rata indikator secara keseluruhan 4.35 dengan kategori sangat memuaskan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga pengajar atau guru selalu memperhatikan anak didiknya dan bertanggung jawab dalam pengajaran di dalam kelas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian inner model yang meliputi output *r-squar*, koefisien parameter dan *t-statistik*. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah *t-statistik* >1.96, dengan tingkat signifikansi *p-value* 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Hasil model penelitian ini digambarkan pada Gambar di bawah ini :



Gambar 1. hasil model penelitian

- Pengujian variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y2) menunjukkan hasil original sample sebesar 0.254 dan t-statistik 1.085. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik > t-tabel (tingkat signifikan 5%=1.96) maka hipotesis pertama di terima atau kepemimpinan transformasional (X1) memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y2).
- Pengujian variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap komitmen afektif (Y1) menunjukkan nilai sampel asli (original sample) sebesar 0.774 dan t.statistik 16.006. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik > t-tabel (tingkat signifikan 5%=1.96) maka hipotesis kedua diterima atau kepemimpinan transformasional (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen afektif (Y1).
- Pengujian variabel komitmen afektif (Y1) terhadap kinerja guru (Y2) menunjukkan nilai original sample sebesar 0.555 dan t-statistik 2.678. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik > t-tabel (tingkat signifikan 5%=1.96) maka hipotesis ke tiga diterima atau komitmen efektif (Y1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Y2)
- Pengujian variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja guru Y2 melalui komitmen afektif (Y1) menunjukkan nilai original sample sebesar 0.430 dan t-statistik 2.437. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik > t-tabel (tingkat signifikan 5%=1.98) maka hipotesis ke empat diterima atau kepemimpinan transformasional (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Y2) melalui komitmen afektif (Y1).

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja di Yayasan At-Thoiba Riau.

Pengujian variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y2) menunjukkan hasil original sample sebesar 0.254 dan t-statistik 1.085. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik > t-tabel (tingkat signifikan 5%=1.96) maka kepemimpinan transformasional (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y2). Hal ini semakin tinggi kepemimpinan transformasional.

yayasan At-Thoiba maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru. Pimpinan At-Thoiba mempunyai jiwa kepemimpinan terhadap para pengajar di dalam yayasan tersebut dengan memberikan motivasi kepada bawahannya supaya para pengajar semangat untuk memberikan ilmu kepada anak didiknya.

Menurut penelitian Katsaros, K, dkk. (2014) pentingnya kepemimpinan dalam mendorong kinerja keuangan perusahaan; setiap gaya kepemimpinan mempengaruhi kesiapan

karyawan untuk berubah dan kesiapan karyawan memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja keuangan perusahaan.

menurut Robbins (2010) Kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Pemimpin berhasil mempengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan kharismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreativitas dan menghargai gurunya maka dapat dipastikan guru tersebut akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap mediasi komitmen afektif guru Yayasan At-Thoiba Riau.

Pengujian variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap komitmen afektif (Y1) menunjukkan nilai sampel asli (original sample) sebesar 0.774 dan t-statistik 16.006. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik > t-tabel (tingkat signifikan 5%=1.96) maka hipotesis kedua diterima atau kepemimpinan transformasional (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen afektif (Y1).

Hal ini semakin baik kepemimpinan transformasional yayasan At-Thoiba Riau dapat meningkatkan komitmen afektif dimana pimpinan akan memberikan loyalitas kepada tenaga pendidik atau guru atas partisipasi dalam mengajar dan memperhatikan anak didik di lingkungan sekolah.

Menurut Morrow (2011) menjelaskan bahwa ikatan karyawan dan organisasi dapat mendorong sinergi dan pencapaian tujuan organisasional. Hal tersebut ditandai dengan tiga hal yakni: 1) kesediaan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi, 2) kesiapan dan kesediaan untuk bekerja dengan sepenuh hati atas nama organisasinya, dan 3) keinginan untuk bertahan sebagai anggota organisasi atau menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Meyer et al., 2002, mengatakan bahwa komitmen afektif mengacu pada sisi emosional pada diri seseorang sehingga menyebabkan karyawan tersebut akan tetap setia pada organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja karena adanya keinginan dalam dirinya untuk tetap bertahan.

Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan At-Thoiba Riau.

Pengujian variabel komitmen afektif (Y1) terhadap kinerja guru (Y2) menunjukkan nilai original sample sebesar 0.555 dan t-statistik. Hasil pengukuran bahwa t-statistik > t-tabel (tingkat signifikan 5%=1.96) maka hipotesis ke tiga diterima atau komitmen efektif (Y1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Y2), maka semakin baik komitmen afektif maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru di Yayasan at-thoiba Riau. Bisa dilihat bahwa tenaga pengajar atau guru selalu memperhatikan anak didiknya dan bertanggung jawab dalam pengajaran di dalam kelas terus mengembangkan atau menyampaikan informasi teknik pengajaran kontemporer kepada siswanya.

Menurut Menurut Zurnali C (2010) komitmen organisasi adalah sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau impiasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yakni komitmen afektif, komitmen kontiniu, dan komitmen normatif.

Menurut Wilson Bangun (2012) Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan pegawai pada periode tertentu. Kinerja seseorang pegawai dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik sama halnya penelitian yang dilakukan

Suhendi (2020) komitmen afektif berhubungan terhadap kinerja guru dalam menjalankan kewajiban sebagai pengajar semangat dalam penyelesaian tak luput dari komitmen.

Komitmen afektif memediasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Pengujian variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja guru (Y2) melalui komitmen afektif (Y1) menunjukkan nilai original sample sebesar 0.430 dan t- statistik 2.437. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa t-statistik > t-tabel (tingkat signifikan 5%=1.98) maka hipotesis ke empat diterima atau kepemimpinan transformasional (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Y2) melalui komitmen afektif (Y1). Hal ini semakin baik komitmen afektif yang disebabkan oleh kepemimpinan transformasional, cenderung dapat menaikkan kinerja guru di dalam lingkungan Yayasan at-thoiba Riau, misalnya selalu menghargai bawahannya yang mempunyai kinerja yang baik dalam mengajar.

Menurut Bass (1985) dalam Yukl, (2013) Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. Sama halnya penelitian yang dilakukan Suryadinatha dan Rahyuda (2014) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perasaan bangga menjadi pengikut. Dimana guru bisa mengambil teladan dari sistem serta cara pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dengan baik sehingga mampu menciptakan sistem dalam menjalankan organisasinya.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: kepemimpinan transformasional (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y2), kepemimpinan transformasional (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen afektif (Y1), komitmen efektif (Y1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Y2), kepemimpinan transformasional (X1) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Y2) melalui komitmen afektif (Y1).

Daftar Pustaka

- Albrecht, S. L. & Andreetta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services*, 24, 228-237.
- Ali, Muhammad Sukrajab. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*. 12 : 22-45
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997), Commitment in The Workplace Theory Research and Application. California: Sage Publications.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

- Bass, B. M. (1997). Does the Transactional-Transformational leadership paradigm Transcend organizational and national boundaries. *American psychological association*, 130-139.
- Burhanudin, (2007). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara. hal. 1.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Gautam, T., van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related Concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7 : 301-315
- Gede, Putu. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Dengan Mediasi Perasaan Bangga Menjadi Pengikut. *Jurnal Manajemen Unud*. 6 : 3683-3710.
- Goga, R. 2017. Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. 1(2) : 88-107.
- Han, Sia Tjun, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, dan Thomas S. Kaihatu. (2012). Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi perceived organizational support dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2) : 109-117.
- Handayani, Ririn. (2020). *Metode Penelitian Sosial*. Bantul DIY : Truss media Garfika
- Hartmann, L.C. and Bambacas, M. (2000) Organizational Commitment: A Multi Method Scale Analysis and Test of Effects. *The International Journal of Organizational Analysis*
- Hartono, C., Keren Felicia W., dan Endo Wijaya Kartika. (2015). Analisa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif dan organizational citizenship behavior pada guru di Restoran X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(2) : 184-198.
- Higher Education. *Journal of Services Research*. 15(2) : 78-110
- Jyoti, Bhau. (2015). Transformational Leadership and Job Performance : A study of
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen Kelas (Classroom Management) Guru Profesional yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan, dan Berprestasi*. Bandung : Alfabeta
- Katsaros, K. K., Tsirikas, A. N., & Kosta, G. C. (2020). Dampak kepemimpinan pada kinerja keuangan perusahaan: peran mediasi kesiapan karyawan untuk berubah. *Jurnal Pengembangan Kepemimpinan & Organisasi*, 41(3) : 333-347
- Kurnianto, H. (2018). Kepemimpinan Transformasional Pada Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Afektif. *Jurnal Manajemen Pemasaran*. 11 : 217-231.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1) : 20-52
- Meyer, John P., and Natalie J. Allen. 1991. *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1) : 61-89.
- Ni'mah, Miftahun. (2010) Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. 37 : 94-109
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boullan, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-604.
- Ristiawan, I., dan Heru Kurnianto Tjahjono. (2012). Pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan keadilan kompensasi finansial terhadap komitmen afektif pada perawat RS. PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Tesis Pascasarjana*

Magister Manajemen Rumah Sakit pada Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta.

- Shahzad K, Rehman K, Abbas M. (2010). HR practices and leadership styles as predictors of employee attitude and behavior: evidence from pakistan. *European Journal of Social Sciences* 14(3) : 4–13.
- Suhendi 2020. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya akademik terhadap kompetensi dan komitmen afektif serta implikasinya pada kinerja guru sma negeri di kota bandung, kota cimahi, kab. Bandung dan Kab. Bandung barat. resposity@unpas.
- Suryadinatha dan Rahyuda (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Dengan Mediasi Perasaan Bangga Menjadi Pengikut. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6 : 3683-3710.
- Tahapary, dkk. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Kebudayaan*. 18 : 294-305.
- Tri, U. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 1(2) 66-76.
- Veithzal Rivai Zainal dkk (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th ed. Upper Saddle River, N.J: Prentice hall