

## **Memahami Guru SMK: Menguji Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif**

**Januariya Laili<sup>1</sup> & Iftitah Gita Ayu Prameswari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Jember, Jember, Indonesia, 68121

Telp: +6285854500007

E-mail: januariya@unmuhjember.ac.id<sup>1</sup>, iftitahgitaayup@gmail.com<sup>2</sup>

### **RIWAYAT ARTIKEL**

Received: 2025-05-16

Revised : 2025-05-24

Accepted: 2025-05-26

### **KEYWORD**

*Affective commitment, Teacher, Transformational Leadership*

### **KATA KUNCI**

Komitmen afektif, Guru, Kepemimpinan Transformasional

### **ABSTRACT**

*Teachers in private foundations are expected to not only have a commitment to their work but also to their organization. Individuals who have an affective commitment to the organization will be shown by emotional attachment and give extra effort to achieve the goals of the organization. Transformational leadership is the ability to lead members of the organization together to achieve organizational goals. This study aims to test the effect of transformational leadership on vocational high school teachers in district Y. This study is a type of quantitative correlational research. The number of samples in this study was 84 vocational high school teachers with the characteristics of having been teachers in vocational high schools for at least three years. This research instrument uses an affective commitment scale that refers to the concept of affective commitment by Allen and Meyer 1990 while the transformational leadership scale refers to the concept of transformational leadership by Avolio and Bass 1993. The results of the assumption test of this study are normally distributed and linear. The results of the hypothesis test show a Sig. (p) value = 0.015 (<0.05). This means that transformational leadership has a significant influence on the affective commitment of teachers in vocational high schools in district Y.*

### **ABSTRAK**

Guru yang berada pada yayasan swasta diharapkan tidak hanya memiliki komitmen terhadap pekerjaan tetapi juga memiliki komitmen pada organisasinya. Individu yang memiliki komitmen afektif pada organisasi akan ditunjukkan dengan keterikatan emosional dan memberikan upaya ekstra untuk mencapai tujuan dari organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memimpin anggota organisasi secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap guru SMK di kabupaten Y. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 84 orang guru SMK dengan karakteristik telah menjadi guru di SMK minimal tiga tahun. Instrumen penelitian ini menggunakan skala komitmen afektif yang mengacu pada konsep komitmen afektif milik Allen dan Meyer 1990 sedangkan skala kepemimpinan transformasional mengacu pada konsep kepemimpinan transformasional milik Avolio dan Bass 1993. Hasil uji asumsi penelitian ini berdistribusi normal dan linier. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai Sig. (p) = 0,015 (< 0,05). Artinya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif guru di SMK Kabupaten Y.

## 1. Pendahuluan

Muhammadiyah merupakan organisasi yang bergerak pada bidang keagamaan, sosial, dan pendidikan. Pada bidang pendidikan, Amal Usaha Muhammadiyah pada jenjang SMK mencapai 554 yang tersebar di seluruh Indonesia. Gerakan pendidikan Muhammadiyah mengusung gerakan tajdid pendidikan yang tidak terbelenggu pada tradisi lama dan tertutup pada modernisasi namun memiliki value yang mendasari setiap gerakannya. Tujuan umum pendidikan muhammadiyah yakni membentuk muslim yang beragama dan berakhlak, memiliki ilmu pengetahuan yang luas, dan bersedia berjuang untuk masyarakat (Zarro, 2020). Peran sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara menetapkan sistem, membuat perencanaan, proses dan tujuan yang akan dicapai (Hasibuan, 2020). Pada konteks Muhammadiyah, hubungan guru dengan organisasi muhammadiyah bukan hanya sebatas pekerjaan saja namun juga sebagai dari perjuangan muhammadiyah sehingga dibutuhkan bukan hanya sekedar profesionalitas saja tetapi juga komitmen pada organisasi Muhammadiyah.

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis dari individu terhadap perusahaan sehingga berdampak pada perilakunya pada organisasi (Yusnita et al., 2022). Individu yang memiliki komitmen organisasi akan termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, dengan lebih memprioritaskan kepentingan organisasi (Marzuki et al., 2022). Individu akan memiliki kesulitan berkomitmen dalam organisasi ketika memiliki komitmen afektif yang rendah (Sungu et al., 2019). Komitmen afektif akan memunculkan perasaan memiliki organisasi, memiliki kepercayaan terhadap visi dan percaya bahwa organisasi akan berhasil serta antusias dalam memberikan upaya lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih dari itu, komitmen afektif membuat individu merasa keterikatan terhadap organisasi secara emosional untuk terlibat dalam organisasi, mengidentifikasi dan melibatkan diri dengan organisasi dan memunculkan perasaan tanggung jawab yang besar untuk mencapai tujuan organisasi (Kaur, 2020; Puni et al., 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru SMK di Kabupaten X diperoleh keterangan bahwa banyak guru yang berasal dari luar persyarikatan muhammadiyah merasa menjadi guru di sekolah muhammadiyah bukan berarti harus mengikuti kegiatan yang ada di Muhammadiyah. Guru tersebut merasa mengikuti kegiatan yang

diselenggarakan oleh Muhammadiyah bukan menjadi kewajibannya dan bukan menjadi pribadi bagian dari organisasi Muhammadiyah. Banyak guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai alternatif sebelum mendapatkan pekerjaan lain. Terdapat juga beberapa oknum yang menjadi guru dikarenakan tidak memiliki pekerjaan yang lain. Perilaku tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara kondisi ideal komitmen afektif dengan kondisi aktual komitmen afektif pada guru di sekolah.

Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mengelola Lembaga pendidikan (Wahrudin & Maunah, 2023). Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengembangkan organisasi dan kinerja individu (Afsar et al., 2020). Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dan bekerja sama dengan dan melalui orang lain (Ramadhani & Indawati, 2021). Pemimpin dengan gaya transformasional mampu memberikan inspirasi anggota dengan visi dan misi organisasi sehingga tidak hanya tertuju pada pencapaian akademis namun pada karakter dan spiritualitas anggota. Oleh karena itu, pemimpin transformasional mampu menjaga keberlanjutan lembaga dan berupaya untuk mengembangkan lembaga dan beradaptasi sesuai dengan dinamika perubahan kehidupan sosial, budaya dan teknologi (Rahman Bayumi et al., 2022). Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif (Deng et al., 2023; Pendidikan, 2024).

Pada lembaga pendidikan formal, kepemimpinan memberikan dampak yang signifikan terhadap guru. Dalam konteks pendidikan di SMK swasta pemimpin memiliki peran dalam meningkatkan komitmen afektif guru terhadap organisasi. Guru komitmen afektif yang tinggi membantu guru untuk memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi sehingga bertahan dan mendorong untuk memberikan upaya terbaik dalam organisasi. Akan tetapi pada konteks pendidikan SMK peran kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif masih belum banyak dieksplorasi oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pada guru SMK di Kabupaten Y.

## 2. Tinjauan Literatur

### a. Komitmen afektif

Allen dan Meyer (1990) menyebutkan bahwa komitmen afektif merupakan kecenderungan individu untuk terikat dengan organisasi dengan konsisten dan merasakan kehilangan jika tidak beraktivitas dalam organisasi. Lebih lanjut, Allen dan Meyer menyebutkan komitmen afektif memiliki tiga aspek, yaitu; keterikatan emosional, yang menunjukkan perasaan kuat pada individu terhadap organisasi sehingga memiliki perasaan emosional terhadap organisasi dengan afeksi positif dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap organisasi. Identifikasi, merupakan keyakinan dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Partisipasi, merupakan keinginan individu untuk terlibat secara sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi. Komitmen afektif individu terhadap organisasi dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan situasi organisasi (Munajah & E. Purba, 2018). Kedua faktor ini dapat diwujudkan melalui peran pemimpin dalam organisasi. Dukungan dari organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk memberikan kepercayaan dan memberikan kesejahteraan terhadap anggota akan meningkatkan perasaan anggota untuk memiliki tanggung jawab terhadap organisasinya. Situasi organisasi, yakni situasi organisasi yang kondusif dan menyenangkan sehingga mampu memberikan perasaan aman pada anggota akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

### b. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang meningkatkan sumber daya manusia dan memiliki efek pada hubungan pemimpin terhadap anggota dan hal tersebut dapat diukur dengan adanya kepercayaan, kekaguman, dan rasa hormat pada pemimpin serta memotivasi anggota untuk melakukan sesuatu yang lebih untuk tercapainya tujuan organisasi (Bass & Avolio, 1993). Individu yang menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan mendorong pengikutnya untuk mengupayakan dan mengeksplorasi pada pengetahuan baru dan lebih baik (Jyoti & Bhau, 2015). Lebih lanjut Avolio dan Bass (Efendi et al., 2023) mengungkapkan empat dimensi kepemimpinan transformasional yakni pertama, *idealized influence* yang diartikan pemimpin mampu menunjukkan visi dan menjadi panutan anggotanya. Kedua, *inspirational motivation* merupakan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi anggota dalam bekerja,

mengajak anggota untuk mewujudkan tujuan organisasi bersama. *Intellectual stimuli* merupakan kemampuan pemimpin untuk mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovasi sehingga mampu memunculkan ide-ide baru dari anggota dalam penyelesaian masalah. *Individual consideration* merupakan kemampuan dari pemimpin untuk memperhatikan anggota sehingga pemimpin tidak segan untuk mendengarkan, mempertimbangkan kebutuhan individu dan aspirasi-aspirasi anggota, mendidik dan melatih anggota.

## 3. Metode

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pada guru SMK. Sampel pada penelitian ini berjumlah 84 Guru SMK di Kabupaten Y dengan minimal masa kerja tiga tahun. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *simple random sampling*. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala komitmen afektif dari penelitian (Nofrianda, 2020) yang memuat 7 item yang memuat dimensi keterikatan emosional, identifikasi dan partisipasi. Selain itu nilai reliabilitas pada skala ini sebesar 0.82. Skala kepemimpinan transformasional dari penelitian (Prasetya, 2019) 12 item yang memuat dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimuli* dan *Individual consideration* dengan nilai reliabilitas 0.85. Adapun tahap pada penelitian ini yaitu studi literatur, perizinan, uji coba alat ukur, pengambilan data penelitian. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi dan uji regresi sederhana.

## 4. Hasil

Berdasarkan hasil analisis uji instrumen skala komitmen afektif seluruh item dinyatakan valid dengan nilai *pearson correlation* berkisar antara 0.480 hingga 0.749 dan pada instrumen skala kepemimpinan transformasional dinyatakan valid dengan nilai *pearson correlation* berkisar 0.490 hingga 0.848. sedangkan hasil uji reliabilitas skala komitmen afektif menunjukkan nilai cronbach alpha sebesar 0.709 dan skala kepemimpinan transformasional sebesar 0.900. Pada uji normalitas didapatkan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.887 \geq 0.05$  maka dapat dikatakan nilai residual tersebut telah normal dan dapat diartikan bahwa tidak ada perbedaan sebaran data antara sampel dengan populasi pada penelitian yang dilakukan.

Sedangkan pada uji linieritas diperoleh nilai *deviation from linearity* nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0.398 yang berarti data hubungan antara variabel komitmen afektif dengan kepemimpinan transformasional bersifat linier.

Pada uji regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil uji regresi linier sederhana

	R	R Square	F	t	Sig (p)
X □ Y	0.265	0.070	6.182	2.486	0.015

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh skor  $R = 0,265$  dengan nilai  $p = 0,015$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif pada guru SMK Muhammadiyah Kabupaten Y. Sedangkan nilai R Square 0.070 menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan afektif sebesar 70% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## 5. Diskusi

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, diperoleh skor  $R = 0,265$  dengan nilai  $p = 0,015$  ( $p < 0,05$ ) oleh karena itu hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pada guru SMK Muhammadiyah Kabupaten Y. Namun, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pada penelitian ini masih dalam tergolong rendah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dan Chairunisa (2023), dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Afektif Pada Guru SMP Negeri 2 Tanjung. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pada guru SMP. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Hidayat et al., (2022) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif guru.

Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan menjadikan dirinya sebagai sumber inspirasi dan teladan bagi anggotanya. Gaya kepemimpinan ini akan memungkinkan pemimpin untuk menciptakan dan mencapai visi secara

bersama, menstimulasi pemikiran kritis dari anggota, memberikan perhatian pada anggota serta mengembangkan anggota dalam organisasi Mwesigwa et al., (2020) dan Shao et al., (2022).

Pada lembaga pendidikan, kepemimpinan transformasional akan memberikan peluang lebih untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesejahteraan psikologis pada guru. Guru akan merasa mendapatkan perhatian, dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, kepercayaan untuk mengemban tanggung jawab, serta kebebasan untuk berinovasi. Berbagai kesempatan tersebut akan meningkatkan peluang dan keterlibatan emosional guru terhadap organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen afektif guru terhadap organisasi. Pendidikan (2024) mengungkapkan bahwa aspek *inspirational motivation* merupakan prediktor terkuat terhadap komitmen afektif. Hal ini dikarenakan pemimpin yang mampu membangkitkan semangat dan memberikan harapan, serta mampu menyampaikan visi dengan jelas akan meningkatkan optimisme dan loyalitas anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Pada konteks SMK Muhammadiyah, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki peluang untuk menciptakan lingkungan kerja yang akan meningkatkan komitmen afektif guru. Hal ini sejalan dengan tantangan SMK untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja sesuai dengan tuntutan dunia usaha dan dunia industri yang membutuhkan guru yang kompeten dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pada guru SMK. Hal ini berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai  $\text{sig. } 0.015 \leq 0.05$ . Peneliti menyampaikan rekomendasi penelitian selanjutnya untuk menguji bagaimana masing-masing dimensi kepemimpinan transformasional berpengaruh pada komitmen afektif.

## 7. Referensi

### Artikel Jurnal:

- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's pro-

- environmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297–312.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 112–121.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32.
- Hasanah, N., & Chairunisa, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen afektif pada guru SMP Negeri 2 Tanjung Pura. *Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 12(2), 175–186.
- Hidayat, F., Alfadri, S., Ayu, F., Mas'ud, I., & Yuliana, D. (2022). Mediation of affective commitment in the relationship of transformational leadership on teacher performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 4182–4193. Retrieved from <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Jyoti, J., & Bhau, S. (2015). Impact of transformational leadership on job performance: Mediating role of leader–member exchange and relational identification. *Sage Open*, 5(4), 2158244015612518.
- Kaur, P. (2020). Role stress and affective commitment: Mediator analysis of employee satisfaction. *Vision*, 24(4), 471–480.
- Marzuki, F., Supriadi, Y. N., & Ritonga, M. (2022). The mediating role of job satisfaction in the relationship between quality of work life and organizational commitment: Evidence from SMEs restaurant. *Calitatea*, 23(191), 183–188.
- Munajah, A., & Purba, D. E. (2018). Pengaruh kepemimpinan etis dan iklim etis terhadap komitmen afektif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 30. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4456>
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 39(2), 253–268.
- Pendidikan, J. (2024). Cendikia cendikia. *Cendikia Cendikia*, 2(3), 454–474.
- Puni, A., Hilton, S. K., & Quao, B. (2021). The interaction effect of transactional-transformational leadership on employee commitment in a developing country. *Management Research Review*, 44(3), 399–417.
- Rahman Bayumi, M., Alfit Jaya, R., & Zakat dan Wakaf, M. (2022). Kontribusi peran perempuan dalam membangun perekonomian sebagai penguatan kesetaraan gender di Indonesia. *Al Huwiyah Journal of Woman and Children Studies*, 2(2), 30–42.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112.
- Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., & Wang, J. (2022). Moderating effects of transformational leadership, affective commitment, job performance, and job insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13, 847147.
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280–290.
- Wahrudin, B., & Maunah, B. (2023). Kepemimpinan transformasional di pondok pesantren. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 4(2), 131–148.
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The role of work-life balance and job satisfaction as predictors of organizational commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103–114.
- Zarro, M. (2020). Muhammadiyah sebagai gerakan Islam dan pendidikan. *FACTUM: Jurnal Sejarah dan Pendidikan Sejarah*, 9(1), 61–66. <https://doi.org/10.17509/factum.v9i1.21503>



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).