

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PERSON ORGANIZATION FIT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU (STUDI PADA GURU SMK MA'ARIF 9 KEBUMEN)

Sri Rodhotul Hidayah

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa
Email: srirodhotulhidayah@gmail.com

Anton Prasetyo

Universitas Putra Bangsa

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *person organization fit*, dan motivasi kerja terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 39 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala likert yang telah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS 23 for windows*. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Variabel *Person organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Variabel gaya kepemimpinan transformasional, *person organization fit*, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel komitmen guru dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, *person organization fit*, dan motivasi kerja sebesar 39,4 % dan sisanya 60,6 % variabel komitmen guru dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Person Organization Fit dan Motivasi Kerja.*

Abstract

This study was conducted to determine the effect of transformational leadership style, person organization fit, and work motivation on the commitment of teachers at SMK Ma'arif 9 Kebumen. The data used in this study is primary data. This study used 39 respondents as research samples drawn based on saturated sampling. Collecting data using a questionnaire based on a Likert scale that has been modified with 4 scales. The data analysis method used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 23 for windows. The results of the study based on the t test showed that the transformational leadership style variable had a significant effect on the commitment of the teachers of SMK Ma'arif 9 Kebumen. The Person organization fit variable has no effect on the commitment of teachers at SMK Ma'arif 9 Kebumen. The variable of work motivation has no significant effect on the commitment of the teachers of SMK Ma'arif 9 Kebumen. The variables of transformational leadership style, person organization fit, and work motivation together have a significant effect on the commitment of teachers of SMK Ma'arif 9 Kebumen. The test results of the coefficient of determination of the R Square value of the teacher commitment variable are influenced by the variables of transformational leadership style, person organization fit, and work motivation by 39.4% and the remaining 60.6% of the teacher commitment variable is influenced by variables outside this research model.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Person Organization Fit, And Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran pengetahuan, kemampuan serta keterampilan yang dilihat dari kebiasaan setiap orang, yang menjadi bahan warisan dari orang sebelumnya hingga sekarang. Pendidikan juga merupakan proses kemampuan serta keahlian diri yang terus berkembang terus menerus secara individual. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa pengetahuan akan terus selalu ada dan tidak akan pernah hilang. Pelaksanaan pendidikan dilakukan dalam bentuk kegiatan bimbingan, pengajaran, dan /atau latihan. Natawidjaja (2012), mengatakan bahwa bimbingan pada hakikatnya adalah pemberian bantuan, arahan, motivasi, nasihat dan penyuluhan agar siswa mampu mengatasi, memecahkan masalah, menanggulangi kesulitan sendiri. Habibullah (2019) juga mengatakan bahwa Pengajaran adalah bentuk kegiatan dimana terjalin hubungan interaksi dalam proses belajar dan mengajar antara tenaga kependidikan dan peserta didik untuk mengembangkan perilaku sesuai tujuan pendidikan. Dalam pendidikan sekolah menjadi tujuan utama untuk proses pembelajaran. Sekolah merupakan lembaga pendidikan atau wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan pendidikan di sekolah tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut. Sumber daya manusia yang ada di sekolah tidak lepas dari adanya guru profesional yang mengajar terhadap siswa sekolah tersebut. Guru profesional merupakan salah satu komponen yang dapat menentukan terselenggaranya pendidikan. Menurut Pasal 1 UU No. 23 Tahun 2017, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

Sebagai pendidik guru harus mampu membawa perubahan tingkah laku maupun perubahan sikap mental peserta didiknya. Sebagai pembimbing, guru juga harus menuntun perkembangan peserta didik dengan memberikan arahan yang baik

dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Tugas akan terlaksana dengan baik apabila dalam jiwa seorang guru terdapat komitmen yang tinggi sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Komitmen menjadi pendorong yang positif terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dilingkungan sekolah. Untuk itu, dibutuhkan guru yang memiliki kompetensi yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas.

Steers (dalam Mardiana, Syarif, 2018) komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Bagi seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi sangat bergantung pada kondisi emosional pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini muncul ketika para pegawai merasa nyaman berada di organisasi. Dalam dunia pendidikan komitmen organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan salah satunya komitmen guru. McShane dan Glinow (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan emosi karyawan untuk mengidentifikasi dan terlibat didalam organisasi. Menurut McShane dan Glinow (2010) komitmen organisasi dapat menjadi kekuatan kompetitif yang signifikan pada organisasi karena karyawan yang berkomitmen akan berpengaruh pada loyalitas, kinerja dan kepuasan pelanggan. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru pada sebuah sekolah merupakan energi yang dapat meningkat marwah dan derajat sekolah yang lebih tinggi dan memuaskan sekolah.

Komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati dan kekuatan dari luar guru itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsif (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Pramudjono 2015). Komitmen guru juga dapat diartikan bahwa keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai pendidikan, kemauan yang kuat untuk bekerja demi sekolah dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari pengabdianya sebagai pendidik (Apriani, 2016). Komitmen guru dapat dilihat dari latar belakang yang ada di sekolah tersebut. Latar belakang sekolah ini terlihat dari adanya guru yang berstatus guru tetap yayasan pada SMK Ma'arif 9 Kebumen.

Salah satu yang diduga berpengaruh terhadap komitmen guru adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga. Menurut Yukl (dalam Nasution, 2016: 42), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari tingginya komitmen, motivasi dan kepercayaan bawahan sehingga melihat tujuan organisasi yang ingin dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Hasil penelitian yang dilakukan Yulianti (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen guru. Hal ini berarti seorang pemimpin bisa dikatakan transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang dilakukan, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan serta kesamaan. Pemimpin transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang ingin dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadi.

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen guru yaitu *person organizational fit*. Menurut Robbins (2009:162) kesesuaian individu organisasi pada dasarnya memperlihatkan bahwa individu meninggalkan organisasi-organisasi yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. *Person Organization Fit* mengidentifikasi bahwa kesesuaian dipandang dari cara ia mengajar dengan baik. Kesesuaian yang baik akan mempengaruhi cara mengajar sehingga akan mengakibatkan komitmen guru yang akan naik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rumangkit dan Maryati (2017), menyatakan bahwa P-O Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru.

Faktor yang juga mempengaruhi komitmen guru adalah motivasi kerja. Mulyana (2013) menjelaskan terdapat hubungan antara komitmen dengan motivasi. Hal itu berarti bahwa jika guru memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, itu dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi. Motivasi penting karena komitmen adalah fungsi dari dua faktor, yakni motivasi dan kemampuan. Komitmen yang baik lahir dari keseimbangan motivasi dan kemampuan. Kemampuan tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik membutuhkan ganjaran sebagai motivasi. Hal ini dipertegas Dessler (2011) yang menghubungkan motivasi dengan ganjaran (insentif). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson (2015: 189), mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen guru, motivasi yang diberikan kepada guru akan memengaruhi komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi akan tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja dan memecahkan masalah yang dialami selama bekerja.

LANDASAN TEORI

Komitmen Guru

Menurut Pramudjono (2015): Komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati dan kekuatan dari luar guru itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsif (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Batasan untuk mengukur komitmen guru menurut Griffin and Pustay (2014:74) adalah sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi
- b. Kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi
- c. Penerimaan terhadap organisasi
- d. Keterlibatan pada kegiatan organisasi

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Maris (2016) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan kepala sekolah dalam mentransformasikan pengaruhnya kepada seluruh warga sekolah secara efektif melalui *idealize influence charismatik* (karismatik), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individual consideration* (perhatian terhadap individu) dalam mengembangkan dan meningkatkan profesionalismenya.

Menurut Apriyani (2016:45) instrumen kepemimpinan transformasional dalam penelitian diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Memberikan rangsangan keinovasian
- b. Memberikan perhatian
- c. Melatih guru
- d. Meningkatkan kepercayaan

Person Organizational Fit

Person Organizational Fit menurut Kristof dalam Octaviani dan Hartijasti (2016) adalah hubungan kepribadian dan nilai seorang individu didasarkan pada kesesuaian antara

karakteristik kepribadian seorang individu dengan organisasi, dan kesesuaian individu-organisasi disana mengatakan kesesuaian itu harus disepadankan individu dengan organisasi serta dengan pekerjaan.

Menurut Kristof (2007) dalam Ma'sum (2020) dimensi untuk mengukur person organizational fit adalah sebagai berikut:

- a. Kesesuaian nilai
- b. Kesesuaian tujuan
- c. Pemenuhan kebutuhan karyawan
- d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian

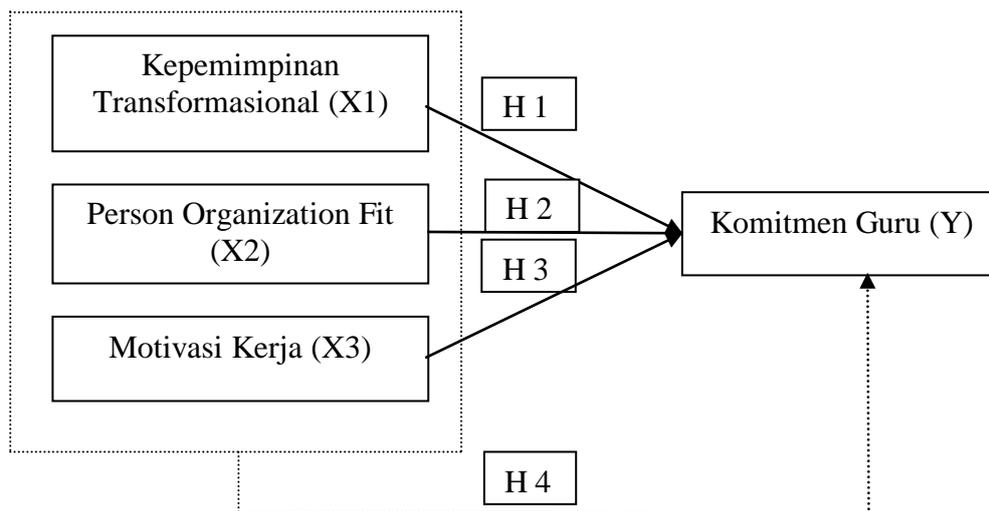
Motivasi Kerja

Jones, (2012:175) menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis dari dalam diri yang mendorong seseorang dalam menentukan arah melalui perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, dan daya juang dalam menghadapi rintangan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Sukmana (2016) sebagai berikut :

- a. usaha untuk bekerja
- b. ketekunan dalam melaksanakan tugas
- c. dorongan untuk bekerja
- d. tanggung jawab.

Model Empiris



Hipotesis

H1 : Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru pada guru Non PNS SMK Ma'arif 9 Kebumen

H2 : Diduga *Person Organizaton Fit* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru pada guru Non PNS SMK Ma'arif 9 Kebumen

H3 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru pada guru Non PNS SMK Ma'arif 9 Kebumen

H4 : Diduga Kepemimpinan Transformasional, *Person Organization Fit* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru pada guru Non PNS SMK Ma'arif 9 Kebumen

METODE

1. Obyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, *person organizational fit*, motivasi kerja.

2. Subyek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah guru SMK Ma'arif 9 Kebumen yang berjumlah 39. Variable dependendalam penelitian ini adalah Komitmen Guru.

Variable independent adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, *person organizational fit*, motivasi kerja.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Peneliti mengambil sample sebanyak 39 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya (Sugiyono:2005). Alat yang digunakan untuk mencari data primer adalah dengan mengamati obyek langsung dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yaitu guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain (Sugiono:2005). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari buku pustaka,

internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Menurut Nazir (2003:193), wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya dan pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan dengan mengadakan pencatatan terhadap profil perusahaan, fasilitas perusahaan, visi dan misi perusahaan dan hal-hal lain yang menunjang penelitian.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009:199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

6. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden dalam bentuk tabel dan dari hasil jawaban kuesioner, misalnya: usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori.

b. Analisis Statistik

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisim, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,281 + (0,545)X_1 + (0,294) X_2 + 0,036 X_3 + e$$

1. Nilai Konstanta (a) = 5,281

Konstanta 5,281 artinya jika variabel kepemimpinan transformasional, person organization fit dan motivasi kerja bernilai nol, maka besarnya nilai komitmen guru 5,281.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,545$

Koefisien regresi untuk Kepemimpinan Transformasional sebesar = 0,545, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Kepemimpinan Transformasional, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya komitmen guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen sebesar 0,545 poin.

b. $b_2 = 0,294$

Koefisien regresi untuk *Person Organization Fit* sebesar = 0,294, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel *person organization fit*, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya komitmen guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen sebesar 0,294 poin.

c. $b_3 = 0,036$

Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja sebesar = 0,036, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel motivasi kerja, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya komitmen guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen sebesar 0,036 poin.

2. Uji Hipotesis

Uji parsial merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel independen dengan ketentuan:

- Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$.
- Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$.

Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat dari titik prosentase Distribusi t dengan rumus $df = n - k$, dimana n adalah sampel atau total responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Df dalam penelitian ini yaitu $df = 39 - 4 = 35$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% sehingga dihasilkan angka pada t_{tabel} sebesar 2,03011.

- Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
Didapatkan hasil estimasi variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai $t_{hitung} 2,748 > t_{tabel} 2,03011$ dengan signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen,
- Variabel Person Organization Fit
Didapatkan hasil estimasi variabel *person organization fit* dengan nilai $t_{hitung} 1,456 < t_{tabel} 2,03011$ dengan signifikansi sebesar $0,154 > 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel *Person organization Fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen
- Variabel Motivasi Kerja
Didapatkan hasil estimasi variabel motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} 0,835 < t_{tabel} 2,03011$ dengan signifikansi sebesar $0,835 > 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen
- Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} adalah $9,252 > F_{tabel}$ sebesar 2,87 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa

variabel kepemimpinan transformasional, *person organization fit*, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.

3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,394 atau 39,4% Komitmen Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional (X1), *Person Organization Fit* (X2), dan Motivasi Kerja (X3), sedangkan sisanya 60,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *person organization fit*, dan motivasi kerja terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 9 Kebumen didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Person Organization Fit* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.
- Variabel Kepemimpinan Transformasional, *Person Organization Fit* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.

5. Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini terbatas pada variabel kepemimpinan transformasional, *person organization fit* dan motivasi kerja terhadap komitmen guru, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain atau menambahkan variabel lain.
- b. Pada penelitian ini jumlah sampel relative sedikit, sehingga keterbatasan yang melekat pada metode penyebaran angket atau kuesioner yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam menjawab setiap pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner.
- c. Kurangnya pemahaman responden dalam menjawab pernyataan kuesioner, serta kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab pernyataan kuesioner.

6. Implikasi

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Implikasi Praktis

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen guru. Artinya, hal ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan transformasional menurun berdampak pada menurunnya komitmen guru. Berdasarkan kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan transformasional didapatkan nilai rata-rata terendah pada poin pernyataan yaitu "Kepala sekolah memberikan perhatian kepada setiap guru". Oleh karena itu kepala sekolah SMK Ma'arif 9 Kebumen diharapkan memberikan inspirasi untuk berusaha dan bekerja keras guna mencapai visi organisasi sehingga akan menciptakan visi strategic, menyampaikan visi,

menjalankan visi dan membangun komitmen kearah visi organisasi.

- 2) Berdasarkan hasil penelitian, *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen guru. Artinya hal ini menunjukkan *person organization fit* di tempat kerja tidak mempengaruhi komitmen guru. Oleh karena itu pihak manajemen sekolah SMK Ma'arif 9 Kebumen, dapat membantu guru agar lebih bisa memiliki kepribadian sesuai kultur organisasi yang ada dan kepribadian yang sesuai dengan nilai organisasi sehingga nantinya akan mempengaruhi kebutuhan sistem dalam setiap organisasi serta akan meningkatkan terpenuhinya dalam sistem mengajar dengan maksimal.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen guru. Artinya hal ini menunjukkan motivasi kerja tidak memengaruhi komitmen guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah menyatakan bahwa guru mempunyai keinginan kuat untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal serta bekerja keras dengan kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya sehingga adanya kemungkinan guru tidak mampu mempunyai kecakapan dan keterampilan serta kurang memiliki keinginan usaha untuk bekerja sehingga motivasi kerja tidak memengaruhi guru untuk berkomitmen. Oleh karena itu pihak manajemen sekolah SMK Ma'arif 9 Kebumen memberikan pelatihan khusus kepada guru agar senantiasa mendapatkan keterampilan yang sesuai dengan standar guru.
- 4) Komitmen Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen sudah baik. Oleh karena itu SMK Ma'arif 9 Kebumen tetap mempertahankan dan meningkatkan komitmen guru yang sudah ada

dengan cara menerima kegiatan organisasi yang dilakukan dengan baik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen guru, karena komitmen guru sangat penting supaya guru tetap berkomitmen mengajar disekolah tersebut.

b. Implikasi teoritis

- 1) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen guru. Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi guru untuk bekerja dengan baik. Hasil ini sejalur dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliati (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen guru.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen guru. Hal ini dapat disebabkan guru yang belum secara maksimal dalam mengajar dengan baik, sehingga mempengaruhi komitmen guru yang ada. Hal ini sejalur dengan penelitian Avinash (2020) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *person organization fit* terhadap komitmen guru. Berbanding terbalik dengan penelitian Rumangkit dan Maryati (2017), menyatakan bahwa *P-O Fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen guru. Hal ini dapat disebabkan karena motivasi tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi sehingga mempengaruhi komitmen guru. Hal ini sejalur dengan

penelitian Arianti (2018) mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Bertentangan dengan pendapat Colquitt, Lepine dan Wesson (2015: 189), menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, Putri., & Ariyanti, Yannik. 2018. “Pengaruh proses Rekrutment, Seleksi dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi di PT Advantage SCM Batam”. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Riau*.

Apriyani, Helina. 2016. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi*. SIMNASIPTEK: B-44

Avinash, Vika., & Heriyani, Suci. 2020. “Pengaruh Spiritual, Leadership, Kecerdasan Emosional dan Person Organization – Fit terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru MI Terpadu Logaritma Sempor)”. *E- Journal Business dan Ekonomi STIE Putra Bangsa*.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004): *MLQ: Multifactor Leadership Questionnaire*, 2nd edition, Technical Report. Redwood city, CA: Mind Garden.

Bowen D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. 2010. *Hiring for the rganization, not the job*. *Academy of Management Executive*, 5.

Choiriyah, Siti, Soegito, AT, Rosharyanti, Feny. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se- Kecamatan Semarang Timur*. Universitas PGRI Semarang: 142- 157.

- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behaviour: Improving, Performance and Commitment in the Workplace* (New York : McGraw-Hill, 2015).
- Dessler G. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management* (2nd Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition*, New York, Prentice Hall, 2012.
- George dan Jones, 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*, Person Prentice Hall.
- Griffin, Ricky W. Gregory Moorhead. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, Eleventh Edition. South-Western, Cengage Learning, 2014.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristof, A. L. 2007. *Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. *Personnel Psychology* 49, 1-49.
- Kristof, Amy L. (1996). "Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications". *Journal of Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Luthans, Fred, 2006, "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- M.Bass, Bernard & Ronald E. Riggio, *Transformasional Leadership Second Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- Maris, Intan Silvana dkk. 2016. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 23 (2). Hal 173-188
- McShane, Steven L dan Mary Ann Von Glinov. *Organizational Behaviour 4th Edition*. New York: McGraw-Hill, International Edition, 2010.
- Mufidatun, Azizah, Siti Nur. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi (Study pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma"Arif 9 Kebumen)*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 1. 132- 146.
- Mulyana, Boyke. 2013. "Hubungan Konsep Diri, Komitmen, dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Renang Gaya Bebas". *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. November 2013, Th. XXXII, No. 3, hlm. 488-498.
- Nasution, P., dkk. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru Di SMK Negeri Kota Binjai". *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, Vol. 8, No. 1 (April), 37-52. Diambil dari <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jmpi>

- /article/view/7860/6626 diakses tanggal 11 Desember 2018.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Newstrom, John W. *Human Behavior at Work* (New York : McGraw-Hill Companies. Inc., 2011.
- Pramudjono. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Hierarki Moral, dan Motivasi Terhadap Komitmen Guru*. Universitas Mulawarman. 3.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P. dan Coulter. 2007. *Manajemen*. Edisi ke-8. Jilid 2. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosa, Febrianti Susana, dkk. 2020. *Pengaruh Person Organization Fit (POF) dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen dan Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Commerce Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang: 7: 2.
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. 2019. "Person Organization-Fit, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional". *Technobiz: International Journal of Business*, 3(2), 64-69.
- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2016). *Pengaruh person-organization fit terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada karyawan ibi (informatics and business institute) darmajaya*. Jurnal Optimum, 7(2), 190-202.
- S.M. Oupen , A.A.G. Agung , I.M. Yudana. 2020. *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD*. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia: 11. 32-41.
- Sari, Linda, Puspita, Helmy, Irfan. 2020. *Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Lembaga Pendidikan Yayasan Al Kahfi Somalangu Kebumen)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi: 197-213.
- Sitompul, Mey Krisselni. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Organisasi Guru Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta di Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau*. JIM UPB: 7. 2.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Steers, R.M. 1997. *Antecedens and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative science Quarterly*. 22. halaman: 46-56.
- Sugianto, . K., dkk. 2012. "Pengaruh Person Organization-Fit (P-O Fit), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, 229-238.
- Sugiyono, Dr. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana, Uza. 2016. *Pengaruh Kontrak Psikologis dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Negeri Kabupaten Lampung Barat*. Cendikia Dewantara Cikarang: 1328- 1336.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi* .Jakarta: Kencana, 2010.
- Undang-Undang No.14 Tahun 2017 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Asa Mandiri.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Windsari, Rosinta, Budianti, Meita Santi. 2018. *Perbedaan Komitmen Organisasi Pada PNS dan NON PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen*. Character: Jurnal Pendidikan Psikologi. 05. 03.