

PENGARUH PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, BUDAYA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF GURU SMP NEGERI DI WILAYAH TANJUNG MORAWA KABUPATEN DELI SERDANG

Alfian Tanjung

Dosen Prodi PAI/STAI Al-Ishlahiyah Binjai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan : (1) pengaruh langsung persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru, (2) pengaruh langsung persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi, (3) pengaruh langsung budaya sekolah terhadap komitmen afektif guru, (4) pengaruh langsung budaya sekolah terhadap motivasi berprestasi guru, (5) pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan : (1) pengaruh langsung persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru $p_{41} = 0,179$, (2) pengaruh langsung persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi $p_{31} = 0,168$, (3) pengaruh langsung budaya sekolah terhadap komitmen afektif guru $p_{42} = 0,174$, (4) pengaruh langsung budaya sekolah terhadap motivasi berprestasi guru $p_{32} = 0,175$, (5) pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif guru $p_{43} = 0,171$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya, Motivasi, Komitmen

PENDAHULUAN

Berbicara tentang pendidikan tentu bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam berbagai dimensi. UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional disebutkan "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban

bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional guru, identifikasi dan keterlibatan guru di dalam sekolah. Menurut Bowo (2004:88) Guru yang mempunyai komitmen ini memiliki keterikatan emosional terhadap sekolah yang tercermin mulai keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam melaksanakan tugas khususnya dalam mengajar di kelas. Guru yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi sekolah dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan faktor emosional, seorang guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya.

Menurut Rhoades (2001:825) mengemukakan Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang menjadi penentu dedikasi dan loyalitas individu. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan individu tersebut dalam aktivitas organisasi, kemauan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kehendak untuk menjaga organisasi.

Permasalahan yang terjadi di SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa adalah pada komitmen afektif guru. Indikasi komitmen afektif yaitu berkaitan dengan keterikatan emosional guru, identifikasi guru pada organisasi sekolah, keterikatan

guru pada tujuan sekolah sebagai tanggung jawabnya. Idealnya komitmen efektif terwujud pada karyawan/guru yang memiliki keterikatan emosional, terwujudnya identifikasi guru pada organisasi sekolah, memiliki keterikatan dalam pencapaian tujuan sekolah.

Indikasi komitmen afektif guru yang rendah masih ditemukan bagi guru-guru di SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa. Kenyataan ini tampak pada tanggung jawab guru dalam mengajar, guru meninggalkan murid pada saat jam pelajaran berlangsung, disaat-saat jam terakhir waktu jam akan pulang sekolah. Idealnya seorang guru maksimal dalam memberi materi pelajaran, guru bukan hanya mengajar, namun juga mendidik. Guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar, namun diharapkan memiliki keterikatan emosional, rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga guru tidak hanya memenuhi kewajiban mengajar saja, namun bersedia meluangkan waktunya untuk kemajuan suatu organisasi/sekolah.

Berdasarkan data rekapitulasi guru dari Kasubdis SMP Mei 2017 dinas Pendidikan Deli Serdang untuk seluruh SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa mengenai komitmen afektif yaitu, (1) Kepedulian guru yang tidak peka untuk menggantikan di kelas yang tidak ada masuk guru saat jam pelajaran berlangsung, Kondisi dilapangan sekitar 10 orang atau rata-rata 6,13 % (2) Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan untuk tercapainya visi dan misi sekolah, yaitu masih ada guru yang meninggalkan murid pada saat jam pelajaran berlangsung, sekitar 8 orang atau rata-rata 4,91 %. Berdasarkan identifikasi yang telah dilakukan, maka terdapat 9 faktor yang sangat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu budaya sekolah, struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, tantangan kerja, pendidikan, etika, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan pengalaman kerja. namun karena adanya

keterbatasan waktu dan biaya, maka peneliti membatasi menjadi 3 faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen afektif guru yaitu : gaya kepemimpinan Transformasional, Budaya Sekolah dan Motivasi Berprestasi .

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Wilayah Tanjung Morawa yang terdiri dari 5 (Lima) sekolah, yaitu SMPN 1 SMPN 2, SMPN 3, SMPN 4, SMPN 5. Adapun tempat penelitian ini dipilih dengan dasar pertimbangan peneliti dapat lebih menfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dapat dijangkau oleh peneliti dan sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan peneliti, baik dari segi waktu, tenaga dan biaya yang dibutuhkan. Adapun penelitian ini direncanakan mulai bulan Oktober sampai Desember 2017 .

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain *expost facto*, yaitu variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan dan dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah dimiliki atau menguji apa yang akan terjadi. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Kuncoro dan Riduwan (2008:2) menyatakan analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (eksogen) terhadap satu set variabel akibat (endogen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui gambaran data masing-masing variabel, maka dalam Tabel 1 disajikan data berupa jumlah skor ideal, jumlah skor yang diperoleh, mean, standar deviasi, varians, modus dan median.

Tabel 1. Ringkasan hasil perhitungan Statistik Deskriptif

No	Statistik	Data Variabel			
		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
1	Skor tertinggi ideal	100	96	96	96
2	Skor terendah ideal	25	24	24	24
3	Skor tertinggi yang diperoleh	88	88	88	88
4	Terendah	37	36	42	36
5	Mean	66,80 2	68,672	66,710	68,824
6	Standar deviasi	10,24 1	12,314	11,403	11,671
7	Modus	70,33 3	63,000	69,500	68,458
8	Median	67,69 1	67,942	67,672	69,333

Keterangan:

X₁ = Persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah

X₂ = Budaya sekolah

X₃ = Motivasi Berprestasi

X₄ = komitmen afektif

4.1.1 Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

4.1.2 Untuk mengetahui apakah data variabel eksogen mempunyai hubungan yang linier dan berarti dengan variabel endogen, maka dilakukan uji linieritas yang merupakan syarat teknik statistik regresi sederhana. Adapun kriteria pengujian linieritas adalah: jika $F_h < F_t$ pada taraf 5%, maka hubungan antara kedua variabel adalah linier. Kriteria keberartian

adalah jika $F_h > F_t$ pada taraf signifikan 0,05. Perhitungan selengkapnya pada lampiran

4.1.3

a. Persamaan Regresi Variabel Motivasi berprestasi (X₃) atas persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X₁).

4.1.4

Berdasarkan perhitungan diperoleh persamaan regresi variabel X₃ atas X₁ yaitu: $X_3 = 52,359 + 0,215 X_1$

4.1.5

4.1.6 Tabel 2. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi X₃ atas X₁

4.1.7	Varian s	4.1.8	4.1.9	4.1.10	4.1.11	4.1.12	4.1.13
		D	JK	RJK	F	F	S
4.1.14	Total	4.1.15 1	4.1.16 6000	4.1.17 6000	4.1.18	4.1.19	4.1.20
4.1.21	Regresi (a)	4.1.22 1	4.1.23 5829	4.1.24 5829	4.1.25 4	4.1.26 3	4.1.27 B
4.1.28	Regresi	4.1.29 1	4.1.30 634,0	4.1.31 634,0			

4.1.35	Re gre si (S)	4.1.36 1	4.1.37 1640	4.1.38 127,1			
4.1.42	Tun a coc ok (TC)	4.1.43 4	4.1.44 5245,	4.1.45 121,9	4.1.46 0	4.1.47 1	4.1.48 Li
4.1.49	Gal at (G)	4.1.50 8	4.1.51 1115	4.1.52 129,7			

4.1.56

4.1.57

4.1.58 Dari tabel 2. di atas menunjukkan bahwa $F_h = 4,987$ dan $F_t = 3,92$. Dengan demikian $F_h > F_t$ ($4,987 > 3,92$) sehingga persamaan regresi tersebut berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Juga diperoleh $F_h = 0,940$ sedangkan $F_t = 1,54$. Dengan demikian $F_h < F_t$ ($0,904 < 1,54$) sehingga persamaan regresi tersebut linier pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X_3 atas X_1 yakni $X_3 = 52,359 + 0,2015 X_1$ adalah linier

dan berarti pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

4.1.59 Bentuk hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi berprestasi melalui persamaan $X_3 = 52,359 + 0,215 X_1$

4.1.60

4.1.61 b. Persamaan Regresi Variabel Motivasi berprestasi (X_3) atas Budaya Sekolah (X_2)

4.1.62 Berdasarkan perhitungan diperoleh persamaan regresi variabel X_3 atas X_2 yaitu $X_3 = 54,079 + 0,184 X_2$

4.1.63

4.1.64 Tabel 3. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi X_3 atas X_2

4.1.65	V ar ia n s	4.1.66 Db	4.1.67 JK	4.1.68 RJK	4.1.69 F	4.1.70 F_t	4.1.71 S
4.1.72	T ot al	4.1.73 13	4.1.74 6000	4.1.75 6000	4.1.76	4.1.77	4.1.78
4.1.79	R e g r e s i (a)	4.1.80 1	4.1.81 5829	4.1.82 5829	4.1.83 5	4.1.84 3,	4.1.85 B

4.1.86	R e g r e s i (b /a)	4.1.87 1	4.1.88 672,	4.1.89 672,				
4.1.93	R e g r e s i (S)	4.1.94 12	4.1.95 1636	4.1.96 126,				
4.1.100	T u n a C o c o k (T C)	4.1.101 31	4.1.102 4505	4.1.103 145,	4.1.104 1	4.1.105 1,	4.1.106 1	
4.1.107	G a l a t (G)	4.1.108 98	4.1.109 1185	4.1.110 120,				

4.1.114

4.1.115

Dari tabel 3 di atas menunjukkan bahwa $F_h = 5,298$ dan $F_t = 3,92$. Dengan demikian $F_h > F_t$ ($5,298 > 3,92$) sehingga persamaan regresi tersebut berarti pada taraf signifikan $\alpha 0,05$. Juga diperoleh $F_h = 1,201$ sedangkan $F_t = 1,57$. Dengan demikian $F_h < F_t$ ($1,201 < 1,57$) sehingga persamaan regresi tersebut linier pada taraf signifikan $\alpha 0,05$. Berdasarkan uji linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X_3

atas X_2 , yakni $X_3 = 54,079 + 0,184 X_2$ adalah linier dan berarti pada taraf signifikan $\alpha 0,05$.

4.1.116 Bentuk hubungan antara budaya sekolah dengan motivasi berprestasi melalui persamaan $X_3 = 54,079 + 0,184 X_2$

4.1.117

4.1.118 c. Persamaan Regresi Variabel Komitmen Afektif (X_4) atas persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1)

4.1.119 Berdasarkan perhitungan diperoleh persamaan regresi

variabel X_4 atas X_1 yaitu:

$$X_4 = 50,779 + 0,270 X_1.$$

4.1.120

4.1.121 Tabel 4. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi X_4 atas X_1

4.1.122 Varians	4.1.123 Db	4.1.124 JK	4.1.125 RJK	4.1.126 F	4.1.127 F	4.1.128 Sta
4.1.129 Total	4.1.130 13	4.1.131 6383	4.1.132 6383	4.1.133	4.1.134	4.1.135
4.1.136 Regresi (a)	4.1.137 1	4.1.138 6205	4.1.139 6205	4.1.140 7	4.1.141 3	4.1.142 BE
4.1.143 Regresi (b/a)	4.1.144 1	4.1.145 1002	4.1.146 1002			
4.1.150 Regresi (S)	4.1.151 12	4.1.152 1684	4.1.153 130,			
4.1.157 Tuna Cocok (TC)	4.1.158 43	4.1.159 4179	4.1.160 97,1	4.1.161 0	4.1.162 1	4.1.163 Lini
4.1.164 Galat (G)	4.1.165 86	4.1.166 1266	4.1.167 147,			

4.1.171

4.1.172 Dari tabel 4. di atas menunjukkan bahwa $F_h = 7,680$ dan $F_t = 3,92$. Dengan demikian $F_h > F_t$ ($7,680 > 3,92$) sehingga persamaan regresi berarti pada taraf signifikan $\alpha 0,05$. Juga diperoleh $F_h = 0,660$ sedangkan $F_t = 1,54$. Dengan demikian $F_h < F_t$ ($0,660 < 1,54$) sehingga persamaan regresi tersebut linier pada taraf signifikan $\alpha 0,05$. Berdasarkan uji linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X_4 atas X_1 , yakni $X_4 = 50,779 + 0,270 X_1$ adalah linier dan berarti pada taraf signifikan $\alpha 0,05$.

4.1.173 Bentuk hubungan antara persepsi tentang

4.1.177

4.1.178 Tabel 5. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi X_4 atas X_2

4.1.179 Varians	4.1.180 Db	4.1.181 JK	4.1.182 RJK	4.1.183 F	4.1.184 F	4.1.185 Stat
-----------------	------------	------------	-------------	-----------	-----------	--------------

kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif melalui persamaan $X_4 = 50,779 + 0,270 X_1$

4.1.174

4.1.175 d. Persamaan Regresi Variabel Komitmen Afektif (X_4) atas budaya sekolah (X_2)

4.1.176

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi variabel X_4 atas X_2 yaitu: $X_4 = 53,811 + 0,219 X_2$.

4.1.186 Total	4.1.187 13	4.1.188 6383	4.1.189 6383	4.1.190	4.1.191	4.1.192
4.1.193 Regresi (a)	4.1.194 1	4.1.195 6205	4.1.196 6205	4.1.197 7	4.1.198 3	4.1.199 Bera
4.1.200 Regresi (b/a)	4.1.201 1	4.1.202 949,3	4.1.203 949,3			
4.1.207 Regresi (S)	4.1.208 12	4.1.209 1689	4.1.210 130,9			
4.1.214 Tuna Cok (T C)	4.1.215 31	4.1.216 4715,	4.1.217 152,1	4.1.218 1	4.1.219 1	4.1.220 Linie
4.1.221 Galat (G)	4.1.222 98	4.1.223 1217	4.1.224 124,2			

4.1.228

4.1.229 Dari tabel 5 di atas menunjukkan bahwa $F_h = 7,249$ dan $F_t = 3,92$. Dengan demikian $F_h > F_t$ ($7,249 > 3,92$) sehingga persamaan regresi tersebut berarti pada taraf signifikan $\alpha 0,05$. Juga diperoleh $F_h = 1,224$ sedangkan $F_t = 1,57$. Dengan demikian $F_h < F_t$ ($1,224 < 1,57$) sehingga persamaan regresi tersebut linier pada taraf signifikan $\alpha 0,05$. Berdasarkan uji linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada X_4 atas X_2 yakni $X_4 = 53,811 + 0,219 X_2$ adalah linear dan berarti pada taraf signifikan $\alpha 0,05$.

4.1.234

4.1.235 Tabel 6. Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi X_4 atas X_3

4.1.236 Varians	4.1.237 Db	4.1.238 JK	4.1.239 RJK	4.1.240 F	4.1.241 F	4.1.242 Sta
4.1.243 Total	4.1.244 13	4.1.245 6383	4.1.246 63836	4.1.247	4.1.248	4.1.249
4.1.250 Regresi (a)	4.1.251 1	4.1.252 6205	4.1.253 62052	4.1.254 8	4.1.255 3	4.1.256 Ber
4.1.257 Re	4.1.258	4.1.259	4.1.260			

4.1.230 Bentuk hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru melalui persamaan $X_4 = 53,811 + 0,219 X_2$

4.1.231

4.1.232 e. Persamaan Regresi Variabel Komitmen Afektif (X_4) atas motivasi berprestasi (X_3)

4.1.233 Berdasarkan perhitungan diperoleh persamaan regresi variabel X_4 atas X_3 yaitu: $X_4 = 52,274 + 0,248 X_3$.

gre si (b/ a)	1	1048,	1048,5			
4.1.264 Re gre si (S)	4.1.265 12	4.1.266 1679	4.1.267 130,18			
4.1.271 Tu na Co cok (T C)	4.1.272 37	4.1.273 4363,	4.1.274 117,93	4.1.275 0	4.1.276 1	4.1.277 Lini
4.1.278 Gal at (G)	4.1.279 92	4.1.280 1243	4.1.281 135,11			

4.1.285

4.1.286 Dari tabel 6 di atas menunjukkan bahwa $F_h = 8,054$ dan $F_t = 3,92$. Dengan demikian $F_h > F_t$ ($8,054 > 3,92$) sehingga persamaan regresi tersebut berarti pada taraf signifikan $\alpha 0,05$. Juga diperoleh $F_h = 0,873$ sedangkan $F_t = 1,51$. Dengan demikian $F_h < F_t$ ($0,873 < 1,51$) sehingga persamaan regresi tersebut linier pada taraf signifikan $\alpha 0,05$. Berdasarkan uji linieritas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X_4 atas X_3 , yakni $X_4 = 52,274 + 0,248 X_3$ adalah linear dan berarti pada taraf signifikan $\alpha 0,05$.

4.1.287 Bentuk hubungan antara motivasi berprestasi dengan

4.1.289

4.1.290 Tabel 7. Rangkuman Estimasi Koefisien Jalur

4.1.291 V a r i a b e l	4.1.292 K o e f i s i e n	4.1.293 t_{hitung}	4.1.294 t_{tabel}	4.1.295 H a s i l
4.1.296 ρ 31	4.1.297 0, 1 6 8	4.1.298 2,00	4.1.299 1,64	4.1.300 B e r a r t i
4.1.301 ρ 32	4.1.302 0, 1	4.1.303 2,08	4.1.304 1,64	4.1.305 B e

kinerja guru melalui persamaan $X_4 = 52,274 + 0,284 X_3$

4.1.288 Rangkuman hasil estimasi koefisien jalur terhadap variabel-variabel penelitian yang disajikan pada Tabel 4.18 berikut ini menunjukkan bahwa semua koefisien jalur signifikan. Deskripsi hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis jalur terhadap hipotesis penelitian dijabarkan sebagai berikut.

		7 5			r a r t i
4.1.306	ρ 41	4.1.307 0, 1 7 9	4.1.308 2,23	4.1.309 1,64	4.1.310 B e r a r t i
4.1.311	ρ 42	4.1.312 0, 1 7 1	4.1.313 2,12	4.1.314 1,64	4.1.315 B e r a r t i
4.1.316	ρ 43	4.1.317 0, 1 7 4	4.1.318 2,16	4.1.319 1,64	4.1.320 B e r a r t i

4.1.321

4.1.322 Berdasarkan harga-harga koefisien jalur yang diperoleh dari hasil

perhitungan, maka dapat digambarkan diagram jalur sebagai berikut.

4.1.323

4.1.324

4.1.325

4.1.326

4.1.327

4.1.328

4.1.329

4.1.330

4.1.331

4.1.332

4.1.333

4.1.334

4.1.335

4.1.336

4.1.337

4.1.338

4.1.339

4.1.340

4.1.341

4.1.342

4.1.343

4.1.344

4.1.345

4.1.346

4.1.347

4.1.348

4.1.349

4.1.350

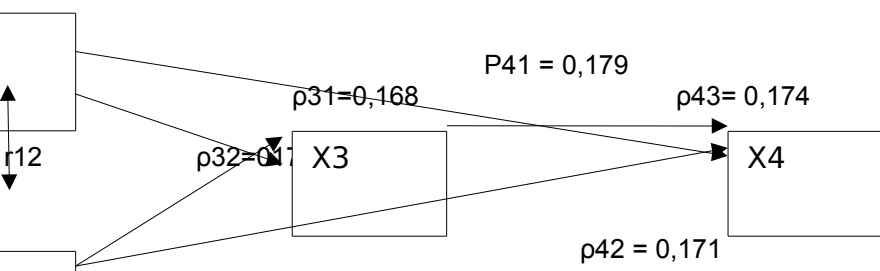
4.1.351

4.1.352

4.1.353

4.1.354

4.1.355



4.1.336 Uji kesesuaian model (*goodness-of-fit test*) dimaksudkan untuk menguji apakah model apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak. Dari hasil perhitungan diperoleh $X_{hitung} = 0$. Hasil $X_{hitung} = 0$ dikonsultasikan dengan X_{tabel} untuk $d = 1$ yakni

3,84. Dengan demikian $X_{hitung} < X_{tabel}$ ($0 < 3,84$), maka disimpulkan bahwa model analisis jalur secara keseluruhan adalah signifikan. Hal ini mengidentifikasi model yang diusulkan cocok (dapat diterima).

a. Pengujian Hipotesis I

4.1.337 Hipotesis yang diajukan adalah :

4.1.338 ρ_{31} : Pengaruh Langsung Persepsi Tentang kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Motivasi berprestasi (X_3)

4.1.339 $H_0 : \rho_{31} \leq 0$

4.1.340 $H_a : \rho_{31} > 0$

4.1.341 Kriteria pengujian : tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ dan $dk = 129$ adalah 1,645. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,005 > 1,645$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{31} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,168 signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa.

b. Pengujian hipotesis 2

4.1.342 Hipotesis yang diajukan adalah :

4.1.343 ρ_{32} : Pengaruh Langsung Budaya Sekolah (X_2) terhadap Motivasi berprestasi (X_3)

4.1.344 $H_0 : \rho_{32} \leq 0$

4.1.345 $H_a : \rho_{32} > 0$

4.1.346 Kriteria pengujian : ditolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ dan $dk = 129$ adalah 1,645. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,084 > 1,645$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis yaitu $\rho_{32} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari

budaya sekolah terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,175 signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa

4.1.347

c. Pengujian Hipotesis 3

4.1.348 Hipotesis yang diajukan adalah :

4.1.349 ρ_{41} : Pengaruh Langsung Persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) terhadap Komitmen Afektif (X_4)

4.1.350 $H_0 : \rho_{41} \leq 0$

4.1.351 $H_a : \rho_{41} > 0$

4.1.352 Kriteria pengujian : tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ dan $dk = 129$ adalah 1,645. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,233 > 1,645$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{41} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen afektif sebesar 0,179 signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa.

d. Pengujian Hipotesis 4

4.1.353 Hipotesis yang diajukan adalah :

4.1.354 ρ_{42} : Pengaruh Langsung Budaya Sekolah (X_2)

terhadap Komitmen Afektif (X_4)

4.1.355 $H_0 : \rho_{42} \leq 0$

4.1.356 $H_a : \rho_{42} > 0$

4.1.357 Kriteria pengujian : tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ dan $dk = 129$ adalah 1,645. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,126 > 1,645$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{42} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari budaya sekolah terhadap komitmen afektif sebesar 0,171 signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa.

e. Pengujian Hipotesis 5

4.1.358 Hipotesis yang diajukan adalah :

4.1.359 ρ_{43} : Pengaruh Langsung Motivasi berprestasi (X_3) terhadap Komitmen Afektif (X_4)

4.1.360 $H_0 : \rho_{43} \leq 0$

4.1.361 $H_a : \rho_{43} > 0$

4.1.362

4.1.363 KESIMPULAN DAN SARAN

4.1.364

4.1.365 Kesimpulan

4.1.366 Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan:

1. Persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa, artinya semakin baik persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin baik juga motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa.
2. Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi

berprestasi guru SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa, artinya semakin baik pengembangan karir maka semakin baik juga motivasi kerja guru SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa.

3. Persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa, artinya semakin baik persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin baik juga komitmen afektif SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa.
4. Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa, artinya semakin baik budaya sekolah maka semakin baik juga komitmen afektif SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa.
5. Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga komitmen afektif SMP Negeri di Wilayah Tanjung Morawa.

4.1.367

4.1.368 Saran

1. Bagi Kepala Sekolah

4.1.369 Perlu ditumbuhkan keinginan kepala sekolah untuk meningkatkan kepemimpinannya di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung seluruh aktivitas di sekolah, baik yang melibatkan guru dan pegawai sekolah. Selain itu diharapkan kepala sekolah bersedia melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan motivasi guru dalam bekerja di sekolah. Dengan adanya upaya-upaya ini diharapkan kinerja guru dapat dioptimalkan .

2. Bagi Guru

4.1.370 Untuk meningkatkan kerjanya, guru harus bersedia mendukung setiap keputusan kepala sekolah yang berhubungan dengan beban kerjanya di sekolah. Hal lain yang harus dilakukan guru adalah dengan bersedia ikut serta dalam membangun lingkungan

kerja di sekolah yang kondusif, yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya di sekolah. Selain itu, guru berkeinginan untuk meningkatkan karir dan motivasinya dalam bekerja sebagai guru di sekolah. Dengan adanya upaya-upaya ini diharapkan kinerjanya dapat dioptimalkan.

4.1.371

4.1.372 DAFTAR PUSTAKA

4.1.373

4.1.374 Abdul, dkk. 2012. Dasar-dasar Pendidikan, Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

4.1.375

4.1.376 Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1991 "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization". *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18

4.1.377

4.1.378 Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan karyawan*. BPFE : Yogyakarta.

4.1.379

4.1.380 Ambarita, Biner. 2012. *Manajemen Dalam Kisaran Pendidikan*, Alfabeta: Bandung

4.1.381

4.1.382 . 2013. *Manajemen Pendidikan dan komunikasi*, Alfabeta: Bandung.

4.1.383

4.1.384 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta

4.1.385

4.1.386 . 2013. *Kemampuan Membaca dan Sikap Profesional dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta: Bandung

4.1.387

4.1.388 Buron, Robert A. And Jerald Greenberg. 1990. *Behavior in Organization: Understanding and managing the human side of work*, Third Edition. Toronto: Allyn and Bacon

4.1.389 Bass, B.M 1997." Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organisational and national boundaries". *American Psychologist*, vol.52 No.2.pp.130-9.

4.1.390

4.1.391 Caruana, Albert, (1998), *The effect of Internal Marketing on Organizational commitment among Retail Bank Managers*, *International*

Journal of Bank Marketing, 16/3, hal.108-116

4.1.392

4.1.393 Colquit, Jason A Jeffery A. Iepie., dan Michael J. Wesson., 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mc Graw-Hill

4.1.394

4.1.395 Coleman, Daniel. 1999. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Terjemahan Alex Trikantjono Widodo, Jakarta: Gramedia

4.1.396

4.1.397 Daryanto. 2015. *Pengelola Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta. Gava Media.

4.1.398

4.1.399 Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkat Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta

4.1.400

4.1.401 Han, S.T., Nugroho, A. Kartika. E.W., & Kaihatu, S.T. *Komitmen Afektif dalam organisasi yang dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 14(2) 109-117.

4.1.402

4.1.403 Handoko, T, Hani. 1984, *Managemen Edisi 2*. BPFE : Yogyakarta : Jakarta

4.1.404

4.1.405 Hellriegel dan Slocum. Jr., 2001. *Management USA: South western collage publishing*

4.1.406

4.1.407 Hunt, D. Shelly dan Morgan, M. Robeth, 1994." *Organizational Commitment: One Of Many Commitments or Key Mediating Construct*". *Academy of Management Journal*, Vol.37.12

4.1.408

4.1.409

4.1.410

4.1.411

4.1.412

4.1.413 John.P.Meyer, Natalie J. Allenn, AND Catherine A. Smith 1993. *Commitment to organizations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, vol.78 No 4.53 e-psikologi

Alfian Tanjung : Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional.....

- 4.1.414
- 4.1.415 Johanes Papu, 2007. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Jakarta: Team e- psycologi
- 4.1.416
- 4.1.417 Kreitner, Robert da Angelo Knicki.2003. Organization theory and the new public administration Bustom Allyn dan Bacon, inc.
- 4.1.418
- 4.1.419 Kartini Kartono, 1998. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Grafindo persada
- 4.1.420
- 4.1.421 Long, Mery L., 2000." Consumptions values and relationship: Segmentien The Market for Frequency Programs". Journal of Custumer Marketing.214-23
- 4.1.422
- 4.1.423 Luthans, fred.2006 .Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi
- 4.1.424
- 4.1.425 Malayu S.P Hasibuan, 2007, Organisasi dan mitivasi, Jakarta: Bumi Aksara
- 4.1.426
- 4.1.427 Manulang, Belferik .1984. Manajemen Personalia.Ghalia Indonesia : Jakarta
- 4.1.428
- 4.1.429 Miner, John B.,1992. Industrial Organizational Osycologies, New York : McGraw-Hill, inc.
- 4.1.430
- 4.1.431 Mowday, Porter & sters.1992. Employee Organization Linkages : The Psycology of Commitment, Absen teeism and Tumove New York: Acedemic Press.
- 4.1.432
- 4.1.433 Mulyasa, Asri . 2005. Menjadi Guru Professional. Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Rosdakarya.
- 4.1.434
- 4.1.435 Newstoom, John w. 2007, Organizational behavior : human behavior at work. Twelfth Edition. New York: McGram hill