JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 23 Januari 2025 | **Revised:** 12 Februari 2025 | **Accepted:** 24 Februari 2025

Pengaruh Motivasi dan Modal Psikologis terhadap Komitmen Guru di Moderasi Kepemimpinan Transformational Guru

Shafira Nadhila Aisyah[1], Yohanes Suhari[2]
[1]Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia, shafiranadhila66@gmail.com
[2]Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia, ysuhari@gmail.com

Corresponding Author: shafiranadhila66@gmail.com[1]

Abstract: *The purpose of this study was to examine and test the hypothesis that transformational leadership acts as a moderating influence of work motivation and psychological capital on teacher commitment. The research sample was 102 teachers at SMP Negeri 2 and SMP Negeri 3 Ulujami Pemalang Regency, the research sample was taken from the entire population using a saturated sampling strategy. Primary research data is information collected from the person himself using a questionnaire. The data processing tool used is SPSS for Windows version 27. The data analysis method uses Moderation Regression Analysis (MRA) quasi moderator type. This study shows that work motivation, psychological capital, and transformational leadership have a significant positive effect on teacher commitment. However, transformational leadership weakens the effect of work motivation and does not moderate the effect of psychological capital on teacher commitment. These findings highlight the complex role of leadership in building teacher commitment.*

Keyword: *Work Motivation, Psychological Capital, Transformational Leadership, Teacher Commitment*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti dan menguji hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional berperan sebagai pemoderasi pengaruh motivasi kerja dan modal psikologis terhadap komitmen guru. Sampel penelitian sebanyak 102 guru di SMP Negeri 2 dan SMP Negeri 3 Ulujami Kabupaten Pemalang, sampel penelitian diambil dari seluruh populasi dengan menggunakan strategi sampling jenuh. Data penelitian primer adalah informasi yang dikumpulkan dari orang itu sendiri dengan menggunakan kuesioner. Alat pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi 27. Metode analisis data menggunakan Moderation Regression Analysis (MRA) tipe quasi moderator. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, modal psikologis, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru. Namun, kepemimpinan transformasional melemahkan pengaruh motivasi kerja dan tidak memoderasi pengaruh modal psikologis terhadap komitmen guru. Temuan ini menyoroti peran kompleks kepemimpinan dalam membangun komitmen guru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Modal Psikologis, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Guru.

PENDAHULUAN

Dalam semua sistem sosial, ada komitmen kerja. Mungkin membantu kita memahami lebih baik bagaimana proses psikologis bekerja; ini digunakan oleh orang untuk mengidentifikasi berbagai hal yang ada di sekitar mereka dan cara mereka menemukan tujuan dalam hidup mereka (Perkasa & Herawaty, 2021). Manajer sangat memperhatikan keinginan untuk bekerja dalam organisasi, termasuk dalam bisnis.

Kepemimpinan transforma-sional Dalam era kekininian, opsi dan solusi dapat membantu tim berpartisipasi dalam perubahan dan menghasilkan inovasi atau terobosan baru. Kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah mengacu pada kepala sekolah atau pimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendukung guru serta staf untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi (Bass dan Riggio, 2016). Pemimpin transformasional tidak hanya menetapkan visi yang jelas dan tujuan bersama, tetapi juga memberikan perhatian individual kepada setiap guru, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesional (Yukl, 2017).

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa motivasi kerja berasal dari sikap atau sikap karyawan terhadap situasi kerja mereka di perusahaan atau organisasi. Jika seorang karyawan memiliki perspektif positif terhadap lingkungan kerja mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan mereka. (Hasibuan, 2018). Oleh karena itu, motivasi kerja adalah dorongan di dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih produktif. (Mangkunegara, 2017).

Permasalahan kepemimpinan transformasional kepemimpinan ad-ministrasi yang didukung oleh kepemimpinan transformasional mencakup pemimpin yang tidak hanya fokus pada tata kelola dan aturan, tidak hanya pada mendorong dan mendorong guru untuk memaksimalkan potensi mereka (Luthans, 2017; Robbins dan Judge 2015). Hal ini akan berdampak guru mungkin merasa tertekan dengan tuntutan untuk selalu berinovasi dan meningkatkan kinerja secara terus-menerus. Perubahan yang terus-menerus dapat menimbulkan ketidakpastian dan ketidakstabilan dalam lingkungan kerja. Guru merasa sulit beradaptasi dengan perubahan yang diusulkan, sehingga menim-bulkan resistensi dan konflik sebab tidak semua guru merespons positif terhadap perubahan yang diusulkan. Beberapa guru mungkin merasa nyaman dengan metode lama dan menunjukkan resistensi terhadap perubahan, yang dapat menyebabkan konflik internal dan penurunan semangat kerja.

Permasalahan pada motivasi kerja yaitu rendahnya motivasi kerja, hal ini ditandai dengan kurangnya inisiatif dalam mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, ketidakhadiran yang meningkat, dan kurangnya partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Gaji yang rendah dan kurangnya insentif tambahan dapat mengurangi motivasi kerja guru (Byron, 2018; Mathis, R. L., 2016). Guru merasa bahwa usaha dan kerja keras mereka tidak dihargai secara finansial.

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri Ulujami, adalah salah satu lembaga pendidikan menengah pertama di Kabupaten Pemalang. Dalam beberapa tahun terakhir ini, ada beberapa fenomena menonjol dilapangan yang menjadi permasalahan antara lain: Guru tidak memberikan layanan terbaik dan tidak berusaha keras, tidak memiliki tanggung jawab yang besar, tidak disiplin, sering tidak hadir, dan tidak mematuhi peraturan sekolah. Namun, konsekuensi negatif dari kesenjangan ini termasuk kurangnya jam belajar, penurunan motivasi siswa untuk belajar, dan kurangnya hak siswa. Dampak sebelumnya juga lebih rinci. Siswa dapat mengalami gangguan di kelas, mengganggu siswa lain, dan berkeliaran di luar sekolah, sehingga menimbulkan pandangan buruk masyarakat tentang sekolah.

METODE

Semua guru di SMP Negeri 2 dan SMP Negeri 3 Ulujami termasuk dalam populasi penelitian ini, Kabupaten Pemalang, yang berjumlah 102 guru. Karena penelitian ini, semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian dan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga tidak ada elemen populasi yang dikecualikan. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dan telah diuji validitas dan kredibilitasnya. Kuesioner mencakup variabel motivasi, modal psikologis, komitmen guru, dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi. Studi ini menguji hipotesis pengaruh motivasi ditentukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. dan modal psikologis terhadap komitmen guru, serta analisis moderasi untuk menguji peran kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik.

Sebagai berikut, persamaan regresi linear berganda digunakan:

$$Y = a1 + b1X1 + b2X2 + b3Z + b4X1Z + b5X2Z + e$$

Keterangan:

X = Motivasi Kerja
X2 = Modal Psikologis
Z = Kepemimpinan Transformasional
Y = Komitmen Guru
a = Konstan
b = koefisien regresi variable bebas (bêta regresi)
e = standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,105, yang lebih besar dari 0,05 nilai signifikansi yang melebihi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan tidak menunjukkan masalah heteroskedas-tisitas.

Pengujian model dilakukan melalui uji F dan uji determinasi sebagaimana tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Reg	68,774	5	13,755	40,974	,000[b]
Res	32,226	96	,336		
Total	101,000	101			

a. Dependent Variable: KOMITMEN GURU

b. Predictors: (Constant), MODERASI 2, MODAL PSIKOLOGIS, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MODERASI 1

Hasil uji F yang tercantum dalam tabel menunjukkan nilai F sebesar 40,974 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, modal psikologis, dan kepemimpinan transformasional.

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825[a]	,681	,664	,57938871

a. Predictors: (Constant), MODERASI 2, MODAL PSIKOLOGIS, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MODERASI 1

Nilai R square sebesar 0,681 ditampilkan dalam tabel 2 sebagai hasil uji determinasi (R2). berdasarkan nilai-nilai ini berarti tingkat pengaruh motivasi kerja, modal psikologis, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen guru sebesar 68,10% dan sisanya 31,90% didefinisikan secara terpisah dari model, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Uji signifikansi dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan menentukan tingkat signifikansi dan sudut pandang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam pengujian terhadap lima hipotesis yang disebutkan di atas.

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients[a]					
	UC		SC		
Model		E	Beta	t	Sig.
C	,084	,066		1,264	,209
X1	,265	,083	,265	3,207	,002
X2	,273	,084	,273	3,229	,002
Z	,331	,086	,331	3,866	,000
X1Z	-,149	,072	-,207	-2,078	,040
X2Z	,017	,083	,021	,209	,835
a. Dependent Variable: KOMITMEN GURU					

Keterangan:

X_1 : Fac. Motivasi Kerja
X_2 : Fac. Modal Psikologis
Z : Fac. Kepemimpinan Transformasional
X_1Z : Interaksi Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transforma-sional
X_2Z : Interaksi Modal Psikologis dan Kepemimpinan Transfor-masional.

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,265 mengindikasikan bahwa pengaruhnya secara statistik signifikan pada tingkat 5% (sig 0,002). Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen guru. Berdasarkan temuan ini, hipotesis 1 (H1) diterima.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,273 dan tingkat signifikansi statistik 5% (sig 0,002). Dengan demikian, hipotesis 2 (H2) yang menyebutkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru terbukti benar.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi 0,331 dan tingkat signifikansi statistik 5% (sig 0,000). Oleh karena itu, pengujian ini membuktikan bahwa Komitmen guru meningkat berkat kepemimpinan transformasional. Hipotesis 3 (H3) diterima sebagai hasil dari temuan ini.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel interaksi motivasi kerja dengan kepemimpinan transformasional sebesar -0,207 menunjukkan bahwa itu signifikan secara statistik pada 5%. Hipotesis 4 (H4) menolak gagasan bahwa kepemimpinan transformasional mengontrol bagaimana motivasi kerja mempengaruhi komitmen guru.
5. Hasil tes menunjukkan koefisien regresi untuk variabel interaksi budaya consistency adalah 0,021, yang menunjukkan bahwa itu secara statistik signifikan pada tingkat 5% (sig 0,835). Hasil tes menunjukkan bahwa hipotesis 5 (H5), yang menyatakan bahwa

pengaruh dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional modal psikologis terhadap komitmen guru, tidak valid.

Pembahasan

Motivasi kerja berdampak positif pada komitmen guru. Hal ini selaras dengan pendapat Moorhead dan Griffin (2018) yang mengatakan bahwa motivasi berasal dari sejumlah proses yang terjadi di dalam atau di luar individu, yang menghasilkan semangat dan ketekunan dalam melakukan kegiatan tertentu. Individu yang memiliki kebutuhan ini akan lebih cenderung mengejar prestasi pribadi daripada reward untuk keberhasilan. Mengambil tanggung jawab atas tindakannya sendiri dan karakteristik yang menunjukkan motivasi kerja adalah upaya untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang kreatif dan inovatif. Para guru SMP Negeri 2 dan Negeri 3 Ulujami memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat mendorong komitmen guru.

Modal psikologis berpenga-ruh terhadap komitmen guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis guru SMP Negeri 2 dan Negeri 3 Ulujami bisa mendukung komitmen guru yang lebih baik. Ini karena modal psikologis terkait dengan keterlibatan emosi guru, identitas mereka, dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, guru dengan modal psikologis yang kuat akan terus bekerja untuk organisasi karena mereka ingin (ingin) melakukannya. Penelitian menunjukkan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengkonfirmasi kekuatan mental dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi karena berdampak pada keterlibatan emosional, penguatan identitas profesional, dan keterlibatan organisasi secara keseluruhan (Zewude & Hercz, 2021; Clarence et al., 2021).

Kepemimpinan transformasional meningkatkan komitmen guru. Ini adalah induk kepemimpinan transaksional dan memberikan kerangka referensi untuk organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional guru SMP Negeri 2 dan Negeri 3 Ulujami sudah mampu meningkatkan komitmen guru. Kepala sekolah mampu memotivasi guru melalui komunikasi visi yang jelas, membuat lingkungan kerja yang ramah, dan memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan keterampilan mereka. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan komitmen guru dalam berbagai konteks pendidikan (Li & Liu, 2022).

Kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen guru lebih sedikit daripada motivasi kerja. Hal ini menunjukkan kepemimpinan trans-formasional kepemimpinan transfor-masional kepala sekolah di SMP Negeri 2 dan Negeri 3 Ulujami belum mampu meningkatkan keinginan untuk melakukan pekerjaan guru, yang pada gilirannya dapat menghasilkan peningkatan komitmen guru. Kondisi ini disebabkan faktor-faktor yang mempengaruh motivasi kerja guru diantaranya unsur-unsur kebijakan yang menghambat gaji, tunjangan, dan pensiun. Dalam kebanyakan kasus, dampaknya terhadap komitmen guru hanya akan bertahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan yang memadai terkait kesejahteraan guru adalah elemen penting yang harus berjalan seiring dengan kepemimpinan transformasional. Penelitian oleh Alzoraiki et al. (2023) menyebutkan bahwa pemimpin transformasional yang berhasil adalah mereka yang mampu mengintegrasikan kebutuhan dasar individu dengan visi organisasi. Tanpa pemenuhan kebutuhan dasar, motivasi kerja guru cenderung berorientasi pada "bertahan hidup," yang berdampak pada komitmen yang rendah.

Kepemimpinan transformasional meningkatkan pengaruh modal psikologis terhadap komitmen guru tetapi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan kepemimpinan trans-formasional kepala SMP Negeri 2 dan Negeri 3 Ulujami belum mampu meningkatkan modal psikologis guru yang pada akhirnya dapat mening-katkan komitmen guru. Ketika modal psikologis guru tidak berkembang secara optimal, komitmen terhadap organisasi juga dapat melemah. Penelitian oleh Shah et al. (2023) menunjukkan bahwa modal psikologis membantu menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Jika modal

psikologis tidak terbangun dengan baik, efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan komitmen guru menjadi terbatas.

Hal ini disebabkan unsur-unsur khas dari komitmen organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Komitmen guru akan membentuk jati diri atau identitas organisasi. Untuk mengembangkan kebanggaan yang akan mengarah pada peningkatan budaya kerja, identitas organisasi sangat penting.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru di SMP Negeri 2 dan 3 Ulujami Kabupaten Pemalang. Modal psikologis juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional ditemukan memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Namun, pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen guru berkurang, sehingga hubungan tersebut tidak diperkuat.. Selain itu, kepemimpinan transformasional tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan antara modal psikologis dan komitmen guru.

Hasilnya adalah bahwa sekolah harus meningkatkan perhatian mereka pada motivasi kerja dan modal psikologis guru sebagai upaya untuk memperkuat komitmen guru. Pihak sekolah juga dapat mendorong penerapan gaya kepemimpinan transformasional secara bijak, dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap pengaruh motivasi kerja. Selain itu, pelatihan dan pengembangan kepemimpinan dapat dirancang untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan transformasional, sehingga mampu mendukung hubungan positif antara motivasi, modal psikologis, dan komitmen guru. Hal ini penting dalam membuat tempat kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pendidikan.

Limitasi dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang hanya pada guru di SMP Negeri 2 dan 3 Ulujami Kabupaten Pemalang, sehingga hasil temuan mungkin tidak dapat digeneralisasi ke sekolah-sekolah lain dengan kondisi yang berbeda. Penelitian ini juga tidak mempertimbangkan faktor-faktor eksternal tambahan yang mungkin mempengaruhi komitmen guru, seperti kebijakan pendidikan atau lingkungan sosial. Agenda penelitian selanjutnya dapat mencakup pengujian variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi komitmen guru, serta memperluas cakupan penelitian ke sekolah-sekolah di daerah lain untuk menguji konsistensi temuan. Penelitian lebih lanjut juga bisa mengeksplorasi peran variabel moderasi lainnya yang mungkin lebih efektif dalam memperkuat hubungan antara motivasi kerja, modal psikologis, dan komitmen guru.

REFERENSI

Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A. A., Naji, G. M. A., Almaamari, Q., & Beshr, B. A. H. (2023). Impact of teachers' commitment to the relationship between transformational leadership and sustainable teaching performance. *Sustainability*, *15*(5), 4620.

Bass, B. M. & R. E. R. (2016). *Transformational Leadership Second Edition*. Lawrence Erlbaum Associates.

Byron, W. J. (2018). *The Power of Principles*. Kanisius.

Clarence, M., Devassy, V. P., Jena, L. K., & George, T. S. (2021). The effect of servant leadership on ad hoc schoolteachers' affective commitment and psychological well-being: The mediating role of psychological capital. *International Review of Education*, *67*(3), 305–331.

Griffin, M. dan. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Hasibuan, M. S. (2018). *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara.

Judge, R. dan. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

Li, L., & Liu, Y. (2022). An integrated model of principal transformational leadership and

teacher leadership that is related to teacher self-efficacy and student academic performance. *Asia Pacific Journal of Education*, *42*(4), 661–678.

Luthans, F. (2017). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., and J. H. J. (2016). *Human Resource Management* (Edisi 10). PT Salemba Empat.

Perkasa, D. H., & Herawaty, Y. (2021). Efek Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Keterikatan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ocb Di Pt. Vindo Internasional. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, *2*(1), 90–103. https://doi.org/10.59832/jpmk.v2i1.27

Shah, T. A., Parray, Z. A., & ul Islam, S. (2023). The empirical relationship between transformational leadership and job attitudes: mediating role of psychological capital–a study of healthcare in India. *International Journal of Public Leadership*, *19*(1), 45–63.

Yukl, G. (2017). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Prentice-Hall.

Zewude, G. T., & Hercz, M. (2021). Psychological Capital and Teacher Well-Being: The Mediation Role of Coping with Stress. *European Journal of Educational Research*, *10*(3), 1227–1245.