

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi Komitmen Afektif


The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction Mediated by Affective Commitment

Nordiah¹, Mappa Panglima Banding², Ahmatang³

¹Universitas Borneo Tarakan, Indonesia.

²Universitas Borneo Tarakan, Indonesia.

³Universitas Borneo Tarakan, Indonesia.

Corresponding author: ahmatang88@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Komitmen afektif dan kepuasan kerja serta Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh komitmen afektif. Penelitian ini dilakukan dalam waktu satu bulan, penelitian dilakukan dengan penyebaran kuisisioner yang kemudian di analisis menggunakan analisis regresi berganda, Dimana sampel pada penelitian ini ialah guru SMP di Kota Tarakan dengan normal jumlah sampel ialah 300 orang, kuisisioner penelitian disebarkan secara acak pada guru sekolah menengah pertama yang ada di Kota Tarakan. Hasil kuisisioner yang di peroleh setiap pertanyaannya akan dilakukan uji validitas, reliabilitas kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi termediasi untuk mengetahui pengaruh antara variabel. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja dan Komitmen Afektif juga Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja yang dimediasi komitmen afektif pada Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Tarakan, yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen afektif merupakan variabel mediasi *partial*.

Abstract

This study aims to determine the influence of Transformational Leadership on affective commitment and job satisfaction, as well as the influence of transformational leadership on job satisfaction mediated by affective commitment. The research was conducted over a period of one month, utilizing questionnaire distribution followed by analysis using multiple regression analysis. The sample for this study consisted of junior high school teachers in Tarakan City, with a standard sample size of 300 individuals. Research questionnaires were randomly distributed to junior high school teachers in Tarakan City. The questionnaire results obtained for each question were subjected to validity and reliability tests, followed by hypothesis testing using mediated regression analysis to ascertain the influence between variables. The results of this study indicate a significant positive influence of Transformational Leadership on job satisfaction and affective commitment, as well as the influence of transformational leadership on job satisfaction mediated by affective commitment among junior high school teachers in Tarakan City. This suggests that affective commitment serves as a partial mediating variable.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Nordiah, Mappa Panglima Banding, Ahmatang.

Article history

Received 2024-03-07

Accepted 2024-06-25

Published 2024-07-25

Kata kunci

Kepemimpinan Transformasional;
Kepuasan Kerja;
Komitmen Afektif.

Keywords

*Transformational Leadership;
Job Satisfaction;
Affective Commitment.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia juga asset terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan Masyarakat (Susiawan & Muhid, 2015). Organisasi yang Tangguh memiliki kepemimpinan yang baik dan mampu memotivasi serta mengarahkan karyawan bekerja dengan benar, searah dengan ketentuan berlaku, guna memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai juga berkomitmen tinggi yang mampu menghasilkan memperoleh produktifitas selaras pada misi juga visi organisasi (Bulhanudin & Yuniawan, 2018). Sumber daya manusia yang tangguh dibutuhkan termasuk pada organisasi Pendidikan sangat dibutuhkan peran guru untuk menciptakan penerus yang berkualitas kedepannya. Dalam konteks pendidikan, peran guru sebagai fasilitator pembelajaran dan pembentuk karakter menjadi penting. Guru sebagai ujung tombak pada sistem pendidikan memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Gaya kepemimpinan ialah perilaku diterapkan pemimpin untuk mengarahkan perilaku anggota sesuai arah yang diinginkannya. Gaya kepemimpinan suatu organisasi dibutuhkan guna meningkatkan situasi kinerja yang tenang dan menciptakan motivasi karyawan untuk menghasilkan produktivitas dengan lebih baik (Susiawan & Muhid, 2015). Gaya kepemimpinan memacu anggota memberikan seluruh kemampuannya tanpa adanya tekanan ialah transformasional (Susiawan & Muhid, 2015). Gaya kepemimpinan yang tampak pada pemimpin transformasional mampu meningkatkan produktivitas anggota dalam memperoleh kinerja yang optimal. Gaya kepemimpinan ini mulai dipertimbangkan penerapannya pada perubahan satu organisasi (Anggraeni & Sanosa, 2016).

Kepemimpinan digambarkan pada berbagai istilah didasarkan pada ciri juga tindakan yang dikerjakan dari kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional, hingga sebutan kini yang banyak dikemukakan adalah kepemimpinan transformasional (Susana et.al, 2017) satu konsep kepemimpinan yang banyak dibahas saat ini adalah kepemimpinan transformasional. Model Kepemimpinan transformasional tergolong baru, model kepemimpinan ini melibatkan interaksi yang kuat antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin tidak hanya fokus pada tugas dan hasil, tetapi juga mampu menginspirasi, menggerakkan, dan mengembangkan potensi bawahan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan sekolah memiliki potensi untuk meningkatkan komitmen afektif dan kepuasan kerja dari guru (Kuswaeri, 2016).

Komitmen afektif dikatakan bagian penentu atas kerja keras juga kelayakan karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif tinggi, akan memperlihatkan rasa kepemilikannya pada perusahaan, aktif untuk terlibat pada kegiatan perusahaan, dan kemauan guna menggapai target (Han, et.al., 2012). Seseorang mempunyai komitmen terhadap perusahaannya akan lebih sering menampilkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (Vipraprastha, Sudja, and Yuesti, 2018). Komitmen di suatu perusahaan mampu diuraikan dalam tiga jenis, ialah komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Pada tiga jenis yang disebutkan Meyer, Allen & Smith (1990), ada tiga pemahaman terhubung pada komitmen, dimana komitmen ialah sesuatu yang menarik secara afektif pada perusahaan, komitmen sebagai pandangan cost yang terasosiasikan ketika berhenti bekerja, dan komitmen sebagai keharusan untuk berada pada perusahaan (Meyer, Allen, & Smith, 1990).

Kepuasan kerja anggota suatu hal yang harus pada sebuah usaha, oleh sebab itu anggota akan mengupayakan yang optimal untuk urusan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perilaku pada pekerja, diperoleh hasil pandangan anggota pada hal yang dirasakan saat bekerja dan dilandaskan pada aspek pekerjaan (intrinsik & ekstrinsik) Oleh hal tersebut perlu situasi kerja kondusif (Anggraeni & Sanosa, 2016).

Salah satu faktor berpengaruh pada kepuasan kerja ialah gaya kepemimpinan (Judge & Locke, 1993, dalam Saragih, 2007). Dimana kepemimpinan transformasional merupakan bentuk contoh yang baik, dimana kepemimpinan transformasional adalah suatu faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional tertuju kepada aktivitas

meningkatkan komitmen pada target usaha dan memperoleh kepercayaan kepada anggota dalam menggapai target itu, oleh itu anggota akan terpacu bekerja dengan giat juga mengupgrade kinerjanya dan terarah pada pencitaan kepuasan kerja anggota.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Avolio & Yammarino, (2013), pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk membentuk hubungan interpersonal yang erat dan memberikan perhatian pada kebutuhan dan aspirasi bawahan. Gaya kepemimpinan ini mampu menghasilkan lingkungan kerja yang bersemangat, kolaboratif, juga terfokus pada tujuan hasil bersama. Praktik kepemimpinan transformasional diharapkan dapat berdampak positif pada komitmen afektif dan kepuasan kerja karyawan. Bass dan Alvio dalam Kurniawan, (2015) menyebutkan terdapat 4 indikator kepemimpinan transformasional adalah:

Kharisma, yakni tertuju pada perlakuan pemimpin transformasional dimana anggota yang dipimpin akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin dengan bekerja keras melebihi apa yang di harapkan, hal tersebut diakibatkan adanya rasa kagum, hormat dan percaya kepada pemimpinnya, dan mereka beranggapan bahwa pemimpin tersebut merupakan pemimpin yang memperjuangkan nilai yang mereka harapkan.

Motivasi inspiratif, yakni pimpinan menjalankan berbagai cara yang dapat meningkatkan semangat kerja antar rekan, antusias anggota dan keteguhan antara anggota.

Stimulasi intelektual, yakni cara yang dilakukan pemimpin untuk memperoleh dukungan kepada anggotanya guna berinovasi juga berkreasi, dalam hal ini pemimpin akan mendengarkan gagasan dan ide serta masukan yang akan dimunculkan oleh tiap anggota sehingga tercitanya ide baru sesuai yang di harapkan.

Individual Consideration, yakni pemimpin transformasional akan melakukan pendekatan atau pemberian perhatian khusus terkait kebutuhan tiap anggota yang akan berdampak pada prestasi, dan perkembangan karyawan melalui pelatih, penasehat, fasilitator orang terpercaya dan konselor.

Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah keterikatan emosional yang bersifat non-positif organisasi, komitmen keberlanjutan mengacu pada persepsi biaya tinggi yang terkait dengan meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif adalah rasa kewajiban moral untuk melakukannya berada bersama organisasi. Meyer, Stanley, Herstcoohvi dan Topolnytsky (2002). Boon, et al., (2006) mengatakan bahwa komitmen afektif lebih tinggi dari pada komitmen normatif dan kontinuan, sedangkan komitmen normatif lebih tinggi komitmen kontinuan (komitmen rasional). Oleh karena itu dalam konteks penelitian ini dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen afektif akan lebih bernilai tinggi bagi perusahaan dibandingkan dengan tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan emosional sehingga pegawai dengan komitmen afektif akan bekerja dengan perasaan yang senang dan menikmati perannya dalam perusahaan.

Agustin, 2023 menjelaskan Komitmen afektif merupakan penentu penting dari dedikasi karyawan dan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen efektif akan memiliki rasa terhadap organisasi dengan memiliki rasa yang kuat untuk berada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasinya karena mereka menginginkan melakukan hal tersebut. Beberapa penelitian lain menunjukkan komitmen afektif ini menjadi penting karena pada dasarnya komitmen ini terdapat kesesuaian nilai antara organisasi dengan pekerja dan juga komitmen ini menunjukkan alasan para pekerja untuk tetap tinggal pada pekerjaannya karena kelekatan secara emosional oleh para pekerja Islam Siagan et.al., (2021)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dasarnya adalah hal yang sifatnya adalah individu, dimana orang-orang mempunyai tingkat kepuasannya masing-masing tergantung pada nilai-nilai yang diterapkan dalam dirinya, dimana sekian banyak kesesuaian yang diperoleh dari pekerjaannya maka akan semakin tinggi kepuasannya dan sebaliknya (Khairunnisa, 2021). Kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif dari karyawan terhadap aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, tanggung

jawab pekerjaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, retensi, dan kesejahteraan karyawan. Studi oleh Hakanen, Schaufeli, dan Ahola (2008) menemukan bahwa kepemimpinan yang mendukung juga lingkungan kerja yang positif berkontribusi kepada kepuasan kerja yang tinggi. Anggota yang merasa diberdayakan dan dihargai cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik.

Menurut penelitian Robbins (2017) indeks kepuasan kerja diukur dengan 5 indikator:

- 1) Kepuasan pada gaji, yakni gaji yang diperoleh sesuai terhadap pekerjaan yang kerjakan dan sesuai pada hasil yang diperoleh orang lain pada posisi pekerjaan yang sama.
- 2) Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, yakni seberapa jauh kerjaan tersebut memberikan peluang kepada karyawan untuk belajar mengambil tanggung jawab terhadap pekerjaan dan masalah untuk kerjaan yang menarik.
- 3) Kepuasan dengan promosi, yakni kemungkinan anggota mencapai tingkat lebih baik pada tempat kerja.
- 4) Kepuasan pada sikap atasan yakni kemampuan pemimpin dalam memberi pengaruh dukungan teknis serta dukungan kerja merupakan tanggung jawab para anggota.
- 5) Kepuasan terhadap rekan tim, yakni bagaimana anggota kerja tersebut kompeten secara teknis dan memberikan dukungan sosial terhadap tugas rekan kerja lainnya.

2. Metode

Desain yang akan diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, penelitian kuantitatif diciptakan guna menjelaskan keterkaitan antar variabel atau hubungan yang mempengaruhi antara variabel melalui pengujian hipotesis (Eliyana et al., 2019). Penelitian deskriptif ialah penelitian yang diperuntukkan menggambarkan kejadian yang terjadi pada populasi tertentu, Analisis deskriptif bertujuan mendeskripsikan atau memberikan wawasan terkait objek yang di analisis dengan sampel juga populasi tersedia, tanpa melakukan analisis juga menarik kesimpulan yang diterapkan dimasyarakat umum (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dilakukan pada Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang ada di Kota Tarakan

Populasi penelitian ini adalah sebanyak 27 Sekolah Menengah Pertama di Kota Tarakan. penelitian ini menggunakan sampel Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Tarakan dengan mengambil masing-masing minimal 10 sampel (Guru) pada populasi (Sekolah SMP) penelitian ini akan menggunakan $27 \times 10 = 270$ dibulatkan menjadi 300 Guru, Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner dan melalui wawancara.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Instrumen pengukuran nyatakan valid ketika instrumen mampu mengukur sesuatu dengan tepat, jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ Maka setiap pertanyaan indikator dinyatakan valid. Namun sebaliknya jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dapat dinyatakan setiap indikator pertanyaan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,2125	0,1130	Valid
Kepuasan Kerja	0,2923	0,1130	Valid
Komitmen Afektif	0,3875	0,1130	Valid

Berdasarkan uji validitas dan dengan melakukan perbandingan antara R_{hitung} dengan R_{tabel} Dimana keseluruhan R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . oleh karena itu dapat diartikan keseluruhan item pertanyaan dari variabel Kepemimpinana Transformasional (X), Kepuasan Kerja (Y1), dan Komitmen Afektif (Y2) dinyatakan Valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan susunan dalam bentuk kuesioner (Ghozali, 2013). Pengukuran dapat dilakukan dengan alat bantu SPSS uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,925	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,871	Reliabel
Komitmen Afektif	0,705	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha (α) > 0.07. maka dapat artikan bahwa ketiga variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisiensi Determinasi (R²) merupakan uji yang diterapkan guna mengetahui sejauh apa garis regresi yang terbentuk untuk mewakili sekumpulan data hasil observasi. Jika R² = 0 dimana tidak ada keterkaitan antara variabel hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. penelitian ini menggunakan analisis regresi termediasi, dengan sistem aplikasi SPSS Versi 23 untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Termediasi

Untuk menentukan apakah variable independen dengan variable mediasi dapat dihubungkan dengan variable dependen serta memiliki hubungan linear, maka digunakan analisis regresi termediasi. Aplikasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah SPSS Versi 23 untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variable satu sama lain

Tabel 3. Hasil Regresi Signifikansi Nilai T hitung

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.720	1.275	—	9.979	.000
	Kepemimpinan Transformasional	0.160	0.019	0.444	8.543	.000

^aDependent Variable: Komitmen Afektif

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.949	2.047	—	12.677	.000
	Kepemimpinan Transformasional	0.445	0.030	0.651	14.786	.000

^a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar diatas diperoleh nilai constant (a) pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 25.949 dengan signifikasi < 0,005 yang berarti Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan nilai constant (a) pada variabel Komitmen afektif (Z) sebesar 12.720 dengan nilai signifikan 0,000<0,005 berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif guru smp di Tarakan, sedangkan nilai coefficiens regresi (b) pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.445 dan nilai coefficiens regresi (b) pada Komitmen Afektif (Z) sebesar 0,160. persamaan regresi di atas dapat ditulis dengan:

- 1) Persamaan I $Y = \beta^0 + \beta^1 X$
- 2) Persamaan I $Y = 25.949 + 0.445 X$
- 3) Persamaan II $Z = \beta^0 + \beta^1 X$ (4)

4) Persamaan II $Z = 12.720 + 0.160$

Maka dapat di jelaskan bawah nilai konstanta (a) pada variabel Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 25.949 yang artinya jika variabel kepemimpinan Transformasional nilainya adalah 0 maka variabel kepuasan kerja nilainya tetap 25.949. pada variabel Komitmen Afektif (Z1) nilai konstanta (a) sebesar 12.720 yang artinya jika variabel kepemimpinan Transformasional nilainya adalah 0 maka variabel Komitmen Afektif nilainya tetap 12.750 selanjutnya nilai dari variabel kepemimpinan transformasional pada variabel Kepuasan kerja adalah 0.445 yang artinya apabila terdapat penambahan 1% nilai kepemimpinan transformasional maka nilai kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.445, sedangkan nilai dari variabel kepemimpinan transformasional pada variabel Komitmen afektif adalah 0.160 yang artinya apabila terdapat penambahan 1% nilai kepemimpinan transformasional maka nilai kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.160.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi Terhadap Variabel Yang Dimediasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.770 ^a	0.593	0.590	3.383

^a Predictors: (Constant), Komitmen Afektif, Kepemimpinan Transformasional

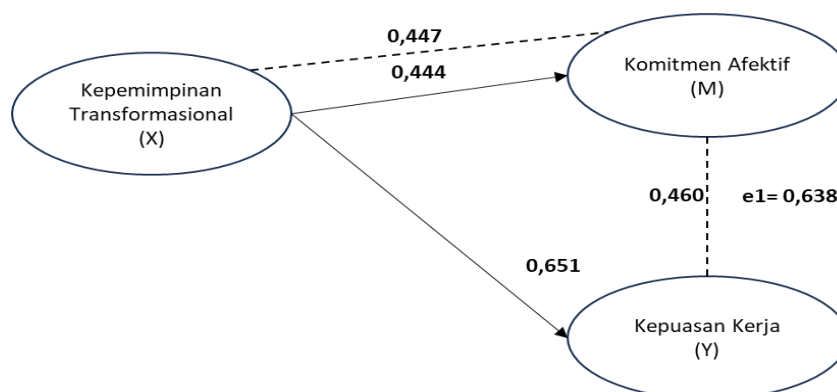
Berdasarkan hasil analisis diatas peroleh data diatas yang menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.770 dimana nilai tersebut menunjukkan besarnya kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja yakni sebesar 77% sementara sisanya 23% disebabkan kontribusi variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Tabel 5. Hasil Hipotesis Variabel Mediasi

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.863	1.989	—	7.473	.000
	Kepemimpinan Transformasional	0.305	0.028	0.447	10.812	.000
	Komitmen Afektif	0.872	0.078	0.460	11.137	.000

^a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, Dimana kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja yang di mediasi oleh komitmen afektif hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi < 0,005 Analisis Pengaruh X Melalui Z Terhadap Y : Diketahui pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif ialah sebesar 0,447 dan pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja ialah sebesar 0,423. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara nilai X Melalui Z Terhadap Y ialah dengan Persamaan III: $\hat{Y} = \beta^0 + \beta^1 X + \beta^2 M$. Dimana Persamaan III: $Y = 14.863 + 0,305 + 0,872$. Dari tabel diatas diketahui tingkat signifikan variable X melalui variable Z Terhadap Variabel Y ialah Sig < 0.005 yang berarti terdapat pengaruh signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Tarakan yang di mediasi oleh komitmen afektif guru.



Gambar 1. Analisis Jalur Path

Berdasarkan analisis jalur path diatas diatas diketahui terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional (X) terhadap kepuasan kerja (Z) ialah 0.651 (diperoleh dari nilai Beta) dan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen afektif yaitu : $0.444 \times 0.460 = 0.204$ maka nilai pengaruh total diberikan kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,651 + 0.204 = 0.855$. dari hasil perhitungan diketahui nilai pengaruh langsung lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan transformasional yang dimediasi komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variable mediasi peneliti menggunakan perhitungan sobel tes sehingga di peroleh hasil sebagai berikut dimana di peroleh hasil uji statistic $7.801 > 1.96$ atau $Z (p\text{-value}) < 0.05$ Berarti pengaruh kepemimpinan yang dimediasi komitmen afektif berhasil dan hipotesis ke 3 (H3) dapat di terima.

Pembahasan

Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Tarakan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien pada variabel bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal tersebut didukung dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dari variabel Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Afektif. Selanjutnya pada uji t menunjukkan nilai thitung $>$ ttabel = $14,786 > 2,592$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Priyatmo, (2018) faktor kepuasan sangat berpengaruh positif dalam menciptakan keberhasilan Kinerja perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dirasakan dengan penerimaan pendapatan maupun peningkatan kesejahteraan juga terjaminnya jenjang karir pada perusahaan mempengaruhi karyawan selalu merasa tenang dalam bekerja. Pada penelitian ini persentase pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja masih tergolong rendah, hal tersebut dikarenakan masih terdapat beberapa keluhan guru terhadap pemimpinnya, Dimana beberapa guru di satuan Pendidikan masih menganggap bahwa pemimpin mereka masih menerapkan gaya transaksional, pemimpin mereka tidak mau mendengarkan pendapat dan masukkan dari bawahannya.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Tarakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformasional pada Komitmen Afektif Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Tarakan. Hal tersebut digambarkan pada nilai koefisien variabel bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh positif terhadap Komitmen afektif (Z). Hal tersebut didukung dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dari variabel Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan terhadap variable Komitmen Afektif (Z). Selanjutnya pada uji t menunjukkan nilai thitung $>$ ttabel = $8,543 > 2,592$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Afektif (Z) pada satuan pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Tarakan.

Jumlah responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 211 orang atau sebesar 70,33 persen dibandingkan dengan responden laki-laki yang berjumlah 89 orang atau sebesar 29,67 persen. Hal ini berpengaruh pada hasil penelitian terkait dengan komitmen afektif, karena Gender juga berhubungan dengan komitmen afektif. Perempuan memiliki komitmen afektif yang lebih kuat daripada laki-laki karena perempuan memiliki rasa pertalian dengan organisasi yang lebih besar

(Alen & Mayer, 1990). Berdasarkan jumlah responden penelitian di dominasi oleh Perempuan namun hasil persentase pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif masih tergolong tidak begitu tinggi. Menurut Tjahjono et.al, (2018) Pemimpin transformasional berusaha untuk meningkatkan identitas sosial agar seseorang merasa dirinya dihormati, Dimana kepemimpinan transformasional dapat mengubah individu dari yang tidak produktif menjadi orang yang berkomitmen. Dengan kata lain adanya dorongan individu yang di hasilkan oleh gaya kepemimpinan transformasional memunculkan komitmen afektif karyawan. Namun pada kenyataan masih terdapat pemimpin pada satuan Pendidikan yang dianggap tidak transformasional karena berdasarkan observasi diketahui masih terdapat pemimpin yang tidak dapat mempengaruhi komitmen anggotanya.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Komitmen Afektif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat di ketahui bahwa kepemimpinan transformasional juga komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Dimana kepemimpinan Transformasional juga Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh komitmen afektif hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien yang bernilai positif dan nilai signifikansi $< 0,005$ dan dinyatakan sebagai mediasi partial sebagaimana yang dijelaskan oleh Baron dan Kelly dalam Sulyanto, 2011. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurfaizal, (2015). Komitmen afektif memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, hal tersebut diakibatkan komitmen afektif cenderung dipengaruhi oleh faktor emosional, seseorang yang merasa puas akan pekerjaannya, puas akan atasannya, puas akan rekan kerjanya cenderung akan memiliki komitmen afektif yang tinggi Dimana hal tersebut terkait secara langsung pada kepuasan karyawan. (Kartika, 2011). Kepuasan Kerja merupakan sebuah ukuran umum untuk mengukur kepuasan terhadap berbagai macam sisi dalam pekerjaan, hal ini dapat mengindikasikan bahwa ruang lingkup Kepuasan Kerja mengarah pada sisi keterlibatan karyawan dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Dan komitmen mengarah pada ruang lingkup yang lebih luas terkait dengan karyawan dan organisasinya.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan secara korelasi dengan Kepuasan Kerja dan komitmen Afektif karyawan Dimana nilai korelasi kepemimpinan transformasional nilainya masing-masing 42,3% dan 19,7%. Selain itu penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Kepuasan Karyawan (Y) dan Terdapat pengaruh Positif antara Kepemimpinan Transformasional (X) Terhadap Komitmen Afektif (Y) serta pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Komitmen Afektif (Z) pada satuan Pendidikan Tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Tarakan.

Daftar Pustaka

- 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.
- Anggraeni, Y., & Sanosa, T. E. C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 143.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: Introduction to 10th Anniversary Edition* (2nd ed.). Emerald Grup Publishing Limited.
- Bulhanudin, M., & Yuniawan, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Study Pada PT. Sweet Indolampung)
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Fahlevi, M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(15), 158-179.

- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Han, S.A., Nugroho, A., Kartika. E. W., Kaihatu, T.H., (2012). *Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja..99*
- Khairunnisa, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Health Sains*, 1(3), 288–302.
- Kurniawan, M. L. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Kurnia Bumi Pertiwi.
- Kuswaeri., I. (2016). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang)*
- Nurfaizal, Y. (2015). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Komitmen Tenaga Kerja UMKM yang di Mediasi Kepuasan Kerja.
- Priyatmo, L.,G. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, 17th Edition, Global Edition. Pearson Education : Harlow.
- Saragih, J, S. 2007, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Komunikasi dan Kepuasan Kerja Studi pada Guru SMAK BPK Penabur Jakarta", *Jurnal Pendidikan Penabur*: No. 09/Tahun ke-6/Desember 2007
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.Yogyakarta. Archibald Damar Pambudi, 2011
- Sugiyono. (2015). *penelitian & pengembangan (Research and Development/R&D)*.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503–20518.