

PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP PROFESI GURU MELALUI PENGUATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Asep Purwa Setiawan ^{a)}, Farida Wulandari ^{b)}, Sumardi ^{b*)}

^{a)} Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi, Indonesia

^{b)} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: wahyuni2@gmail.com

riwayat artikel : diterima: 06 November 2023; direvisi: 16 November 2023; disetujui: 06 Desember 2023

Abstrak. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi pada Guru SD Negeri se Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor melalui upaya-upaya pengembangan variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal, yaitu dengan cara mengidentifikasi kekuatan-kekuatan hubungan antar variabel-variabel tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 826 orang guru dari 54 SD Negeri di Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor dari 826 orang guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor yang akan dijadikan sampel sebanyak 270 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi diperoleh nilai korelasi $r_{y1.2}$ sebesar 0,669 yang berarti hubungan bersifat kuat. Kontribusi yang dihasilkan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen terhadap profesi diperoleh nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,448 dengan kriteria sangat kuat, dimana nilai ini berarti 44,8%.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional; komunikasi interpersonal; komitmen terhadap profesi

INCREASING COMMITMENT TO THE TEACHER PROFESSION THROUGH STRENGTHENING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INTERPERSONAL COMMUNICATION

Abstract. In general, this research aims to increase commitment to the profession among public elementary school teachers in Cileungsi District, Bogor Regency, through efforts to develop transformational leadership and interpersonal communication variables by identifying the strengths of the relationship between these variables. The method used in this research is a survey method with a correlation approach. The population in this study was 826 teachers from 54 state elementary schools in Cileungsi District, Bogor Regency. Of the 826 State Elementary School teachers in Cileungsi District, Bogor Regency, 270 people would be sampled. The research results show a positive and significant relationship between transformational leadership and interpersonal communication together with commitment to the profession, with a correlation value of $r_{y1.2}$ of 0.669, which means the relationship is strong. The contribution of transformational leadership and interpersonal communication to commitment to the profession obtained a Coefficient of Determination (KD) value of 0.448 with very strong criteria, which means 44.8%.

Keywords: transformational leadership; interpersonal communication; commitment to the profession

I. PENDAHULUAN

Dalam proses pencapaian tujuan dalam suatu organisasi pendidikan, terutama guru di lingkungan organisasi pendidikan, merupakan salah satu sumber daya dan aktor kegiatan yang utama. Oleh sebab itu upaya meningkatkan kualitas guru merupakan hal penting yang harus diupayakan. Struktur organisasi dan sistem manajemen pendidikan telah mengalami perubahan sejak era reformasi politik, masalah yang ditemukan pada era sebelumnya adalah sentralisasi yang berlebihan, ketidakluwesannya, komunikasi antar guru yang tidak optimal serta tidak efisien. Saat ini organisasi diharapkan mampu memainkan peranan yang lebih maju dalam melakukan pengawasan terhadap guru sesuai kapasitas baik dari segi pendidikan dan pengalaman. Dalam mewujudkan hal tersebut diperlukan guru yang profesional, memiliki kualitas dan integritas kepribadian yang mengacu pada moralitas yang luhur. Guru yang profesional berarti tingkat keahlian dan keterampilannya cukup memadai, yaitu memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja guru yang optimal dan mampu memenuhi harapan dan keinginan masyarakat dalam dunia pendidikan.

Masalah peningkatan tanggung jawab profesi guru pada saat ini sangat relevan dalam hubungan dengan isu peningkatan kualitas pelaksanaan pendidikan pada umumnya, khususnya peningkatan kualitas SDM guru. Indikator kebesaran dan tingkat peradaban suatu bangsa dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya. Hal itu tidak akan bisa lepas dari tinggi rendahnya tingkat kualitas SDM, sehingga pengembangan SDM merupakan kebutuhan mutlak karena berpengaruh pada hidup dan kehidupan suatu bangsa. Semakin tinggi tingkat dan kualitas SDM akan berpengaruh pada pola pikir semakin luas, cerdas pola

tindakan, pola lakunya termasuk tingkat peradabannya. Masalah guru merupakan topik yang tidak habis-habisnya dibahas dalam berbagai forum ilmiah, seminar, diskusi, dan lokakarya untuk mencari berbagai alternatif pemecahan terhadap berbagai persoalan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan. Hal ini disebabkan karena guru, diyakini sebagai salah satu faktor dominan yang menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pendidikan. Terutama dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta internalisasi etika dan moral. Dengan memiliki Komitmen terhadap profesi yang baik diharapkan dapat menunjang pembinaan akhlak guru dan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkaitan dengan pengalaman serta untuk menjadikan manusia seutuhnya dan yang dicita-citakan yaitu memiliki prestasi yang baik. Untuk menganalisis proses pekerjaan guru, intinya tertumpu pada suatu persoalan, bagaimana guru memperoleh kesempatan agar terjadi proses interaksi yang efektif dengan tujuan dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan di dalam organisasi.

Komitmen Terhadap Profesi

Goswami, *et al* (2013:13-27) mengemukakan bahwa komitmen disebut sebagai jalinan psikologis antara individu dan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut. Orang yang memiliki komitmen kerja tinggi sangat mengidentifikasi diri dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Indikator-indikator komitmen menurut Goswami *et al* (2013:13-27) adalah: a. Komitmen afektif, yaitu ikatan emosional seseorang terhadap pekerjaannya; b. Komitmen normatif, yaitu pandangan seseorang terhadap kewajibannya untuk tetap berada di dalam pekerjaannya, dan c. Komitmen kontinyu yang melibatkan penilaian seseorang atas biaya yang berkaitan dengan pekerjaannya. Cohen (2013:30) mengemukakan bahwa konsep komitmen terhadap profesi adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dengan profesinya dan mendukung nilai-nilainya. Indikator-indikator dari komitmen adalah: a. Komitmen afektif, berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan; b. Komitmen kontinyu sebagai biaya yang mereka rasakan terkait dengan pekerjaan, dan c. Komitmen normatif, berkaitan dengan adanya kewajiban terhadap pekerjaan. Luthans (2016:147) mengemukakan bahwa komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap bertahan pada profesi tertentu, yakin pada profesi, keinginan untuk berusaha keras sesuai tuntutan profesi, dan penerimaan nilai dan tujuan dari profesi. Indikator dari komitmen adalah: a. keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu profesi pekerjaan. komitmen berdasarkan perhitungan atas kerugian yang ditanggung jika tidak lagi menyandang profesi, misalnya kehilangan senioritas atas promosi atau benefit, dan c. perasaan memiliki kewajiban untuk tetap pada profesi karena memang demikianlah tindakan yang dinilai benar dan harus dilakukan).

Sezgin dan Agar (2012:21-35) mengemukakan bahwa istilah pekerjaan, profesi, dan karier telah digunakan secara bergantian dalam literatur komitmen. Komitmen terhadap pekerjaan dirumuskan sebagai kekuatan relatif seseorang dalam mengidentifikasi diri dan keterlibatan pada profesinya, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama profesi, dan keinginan untuk mempertahankan sebagai anggota profesinya. Indikator-indikatornya adalah: a. Komitmen afektif, yaitu ikatan emosional seseorang terhadap kedudukannya; b. Komitmen normatif, adanya alasan berkewajiban bertahan pada pekerjaannya, dan c. Komitmen kontinyu, melibatkan penilaian individu atas biaya yang berkaitan dengan kedudukannya. Blaine, *et al.* (2011:88) mengemukakan bahwa komitmen adalah persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntun oleh sistem nilai atau norma yang mengarahkannya untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Indikator-indikatornya adalah: a. keterikatan emosional pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan dalam suatu profesi; b. komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan profesi, hal ini mungkin kehilangan senioritas atas promosi atau benefit, dan c. perasaan wajib untuk tetap menjalankan profesinya karena memang memang begitu, tindakan tersebut benar yang harus dilakukan).

Berdasarkan konsep-konsep yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disintesis bahwa Komitmen terhadap profesi adalah tingkat loyalitas, keterlibatan dan identifikasi seseorang dalam melaksanakan tugas atas dasar keterampilan, keahlian, dan tanggung jawab pada profesi yang diembannya.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dikemukakan Colquitt, Lepine, and Wesson (2015:475-479) sebagai kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan beberapa permasalahan dari perspektif baru. Dimensi kepemimpinan diantaranya 1) *Idealized influence*/karisma. Pengaruh yang ideal melibatkan perilaku dengan cara yang menghasilkan kekaguman, kepercayaan, dan rasa hormat pengikut, menyebabkan pengikut ingin mengidentifikasi dan meniru pemimpin. 2) *Inspirational motivation*/motivasi inspirasional. Motivasi inspirasional melibatkan berperilaku dengan cara yang menumbuhkan antusiasme untuk dan komitmen untuk visi bersama tentang masa depan. 3) *Intelctual stimulation*/stimulasi intelektual. Stimulasi intelektual melibatkan berperilaku dengan cara yang menantang pengikut untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi dan membongkar ulang situasi lama dengan cara baru. 4) *Individulized consideration*/perhatian yang individualisasi. Pertimbangan individual melibatkan berperilaku dengan cara yang membantu pengikut mencapai potensi mereka melalui pembinaan, pengembangan, dan bimbingan. Berbeda dengan teori di atas, Kinicki dan Williams (2016:44) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mengubah karyawan untuk mengejar tujuan organisasi melebihi kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional akan berusaha untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengembangkan kepemimpinannya kepada orang lain. Dengan dimensi 1) *Idealized Influenced* (Pengaruh terhadap pola pikir bawahan), 2) *Inspirational Motivation* (Inspirasi yang memotivasi), 3) *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intellektual), dan 4) *Individual Consideration* (Perhatian terhadap bawahan secara individual), dan *Charisma* (Karisma).

Selanjutnya Bass dan Riggio (2013:6) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merangsang dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam proses mengembangkan kapasitas

kepemimpinan mereka sendiri. Kepemimpinan transformasional ditegaskan oleh Hidayat dan Patras (2024:210) yaitu perilaku seorang pemimpin yang menginspirasi dan memengaruhi pengikutnya untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dimensi kepemimpinan transformasional tersebut diantaranya: 1) *Idealized influence*. Pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan. 2) *Inspirational motivation*. Pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang secara optimis. 3) *Intellectual stimulation*. Pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif. 4) *Individual consideration*. Pemimpin melakukan pengembangan kepada orang dengan menciptakan lingkungan cuaca pendukung. Konsep tentang kepemimpinan transformasional juga dikemukakan Avolio and Bass (2014:1-3) bahwa pemimpin transformasional memotivasi orang lain untuk melakukan lebih dari yang semula mereka maksudkan dan seringkali bahkan lebih dari yang mungkin mereka pikirkan. Adapun dimensinya antara lain: 1) *Idealized leadership*. Artinya pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang menjadikan mereka panutan bagi pengikut mereka. 2) *Inspirational motivation*. Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan makna dan tantangan terhadap pekerjaan pengikut mereka. 3) *Intellectual stimulation*. Pemimpin transformasional menstimulasi pengikut mereka menurunkan upaya untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, membongkai ulang masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru. 4) *Individual consideration*. Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai seorang pelatih atau mentor.

Uraian teori-teori tersebut dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional adalah tindakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka serta memberikan semangat dan dorongan untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Indikator kepemimpinan transformasional yaitu: 1) *Idealized Influenced* (karisma),; 2) *Inspirational motivation* (inspirasi); 3) *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), dan 4) *Individualized Consideration* (perhatian individual).

Komunikasi Interpersonal

Muhammad (2018: 162) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah cara pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi di dalam diri sendiri, di dalam diri manusia terdapat komponen-komponen komunikasi seperti sumber, pesan, saluran penerima dan balikan. Dalam komunikasi interpersonal hanya seorang yang terlibat. Pesan mulai dan berakhir dalam diri individu masing-masing. Ali (2010: 82.) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah cara pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya, indikatornya yaitu a. Keterbukaan, adalah sikap jujur dan rendah hati dalam menerima pendapat apapun; b. Empati, adalah kemampuan memahami perasaan orang lain; c. Dukungan, adalah suatu bentuk penghargaan atau bantuan yang diterima seorang individu dari individu lain; d. Rasa positif, adalah bersikap positif dalam melakukan hal-hal, contohnya dalam mengemukakan pendapat, dan e. Kesamaan, adalah menerima semua orang ataupun pendapat orang lain secara sama atau setara. Senjaya (2011: 39) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera dengan indikator yaitu a. Aspek keterbukaan, indikatornya adalah bersikap terbuka dan tanggungjawab terhadap pikiran dan perasaan; b. Aspek empati, indikatornya adalah merasakan perasaan orang lain dan mencoba mengenal lawan bicara; c. Aspek perasaan positif, indikatornya adalah sikap positif terhadap diri sendiri dan sikap positif terhadap lingkungan, dan d. Aspek kesetaraan, indikatornya adalah mampu menghargai orang lain dan mampu menghargai perbedaan.

Burgon dan Huffner (2011: 132) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan kepada pihak lain untuk mendapatkan umpan balik, baik secara langsung (*face to face*) maupun dengan media. Indikator terdiri dari a. Keterbukaan (*Openness*) Keterbukaan adalah kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan interpersonal. Keterbukaan atau sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif; b. Empati (*Empathy*) Empati adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain atau proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu; c. Dukungan (*Supportiveness*) Dukungan adalah situasi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berlangsung efektif; d. Rasa Positif (*Positiveness*) Rasa positif adalah perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan kemampuan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk berinteraksi yang efektif; e. Kesetaraan (*Equality*) Kesetaraan adalah pengakuan kedua belah pihak saling menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Azeharie (2015: 213) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi pada dua individu, seperti orangtua-anak, suami-istri, dua sahabat dekat, dua sejawat, guru-murid dan sebagainya. Berkomunikasi dengan orang lain berarti kita belajar makna cinta, kasih sayang, simpati, rasa hormat, rasa bangga bahkan iri hati dan kebencian. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disintesis bahwa komunikasi interpersonal adalah aktivitas pertukaran informasi dan penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera, melalui percakapan dalam suasana yang lebih personal dengan interaksi secara tatap muka ataupun bermedia.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasi. Metode yang digunakan

dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasi. Informasi hasil survei dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner untuk semua variabel baik variabel komitmen terhadap profesi (Y), kepemimpinan transformasional (X_1), dan komunikasi interpersonal (X_2). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 826 orang guru dengan sampel sebanyak 270 orang dari 54 SD Negeri di Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan Lilliefors hasil perhitungan (L_{hitung}) = 0,053 dan Lilliefors dalam tabel (L_{tabel}) dengan N 270 pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,054 (L_{hitung} 0,053 < L_{tabel} 0,054, yang berarti H_0 di terima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa Galat taksiran Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen terhadap profesi berdistribusi normal dengan kata lain, galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi. Galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 menunjukkan Lilliefors hasil perhitungan (L_{hitung}) = 0,051 dan Lilliefors dalam tabel (L_{tabel}) dengan N 270 pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,054 (L_{hitung} 0,051 < L_{tabel} 0,054, yang berarti H_0 di terima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa Galat taksiran Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen terhadap profesi berdistribusi normal dengan kata lain, galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi

2. Uji Homogenitas

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Komitmen terhadap profesi (Y) diperoleh $\chi^2_{hitung} = 83,11$. Nilai χ^2 dengan dk 212 pada $\chi = 0,05$ sebesar 246,97 karena $\chi^2_{hitung} 83,11 \leq \chi^2_{tabel} 246,97$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa homogenitas varian kelompok data Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen terhadap profesi berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varians kelompok data Y atas X_1 adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi. Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) dengan Komitmen terhadap profesi (Y) diperoleh $\chi^2_{hitung} = 89,62$. Nilai χ^2 dengan dk 221 pada $\chi = 0,05$ sebesar 256,68 karena $\chi^2_{hitung} 89,62 \leq \chi^2_{tabel} 256,68$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa homogenitas varian kelompok data Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen terhadap profesi berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varians kelompok data Y atas X_2 adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen terhadap Profesi

Hubungan fungsional antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen terhadap profesi direpresentasikan dalam bentuk persamaan regresi. Berdasarkan data diketahui konstanta kemiringan (a) 129,380 dengan konstanta (b) sebesar 0,017 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen terhadap profesi yaitu $\hat{Y} = 129,380 + 0,017X_1$. Data menunjukkan nilai probabilitas (sig.) 0,000 < nilai 0,05 dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 129,380 + 0,017X_1$ signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan Komitmen terhadap profesi berdasarkan skor Kepemimpinan Transformasional. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,148 terletak di interval antara 0,000-0,199 yang termasuk dalam kriteria sangat lemah. Besar kontribusi yang diberikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen terhadap profesi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,022 yang dapat dimaknai bahwa 2,2% Komitmen terhadap profesi dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional. Hal ini menunjukkan bahwa antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen terhadap profesi hampir tidak terdapat hubungan, disebabkan karena tingkat kriteria hubungan yang sangat lemah yaitu 0,148.

2. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen terhadap Profesi

Data menunjukkan nilai probabilitas (sig.) 0,000 < nilai 0,05 dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 83,657 + 0,362X_2$ signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan Komitmen terhadap profesi berdasarkan skor Komunikasi Interpersonal. Koefisien Korelasi berdasarkan data diketahui bahwa Nilai Koefisien Determinasi (Beta) adalah 0,359, maka dapat dihitung nilai koefisien korelasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen terhadap profesi, yaitu akar dari Koefisien Determinasi, adalah sebesar 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan bersifat positif. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,599 terletak di interval antara 0,400-0,599 yang termasuk dalam kriteria sedang. Besar kontribusi yang diberikan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen terhadap profesi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,359 yang dapat dimaknai bahwa 35,9% Komitmen terhadap profesi dapat dijelaskan oleh Komunikasi Interpersonal.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Secara Bersama-sama Dengan Komitmen terhadap profesi

Berdasarkan data diketahui konstanta kemiringan (a) 91,776 dengan konstanta (b) X_1 sebesar 0,246 dan konstanta (b) X_2 0,541 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen terhadap profesi yaitu $\hat{Y} = 91,776 + 0,246X_1 + 0,541X_2$. Dari hasil perhitungan SPSS for window versi 22.0 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara

bersama-sama dengan Komitmen terhadap profesi adalah sebesar 0,448 sehingga dapat diketahui nilai koefisien korelasi adalah akar dari koefisien determinasi yaitu sebesar 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan bersifat positif. Adapun kriteria pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama dengan Komitmen terhadap profesi berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2015: 231) termasuk dalam kriteria kuat (0,600-0,799). Besar kontribusi yang diberikan Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen terhadap profesi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,448 yang dapat dimaknai bahwa 44,8% Komitmen terhadap profesi dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal.

4. Korelasi Parsial

Dengan df (derajat bebas) = 267 dari tabel t pada taraf signifikansi 0,05 adalah 1,97 dan pada taraf signifikansi 0,01 adalah 2,58. Maka t_{hitung} (4,875) lebih besar dari $t_{tabel 0,05}$ (1,97) dan lebih besar juga dari $t_{tabel 0,01}$ (2,58) (Sugiyono, 2015 : 789). Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Komitmen terhadap profesi (Y) dan sebagai kontrol adalah Komunikasi Interpersonal (X_2). Pada perhitungan Korelasi Sederhana antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen terhadap profesi diperoleh Koefisien Korelasi 0,148 (kategori sangat lemah), dan kemudian pada perhitungan Korelasi Parsial diperoleh koefisien 0,086 (kategori sangat lemah). Hal ini berarti bahwa hubungan Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Komitmen terhadap profesi (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Komunikasi Interpersonal (X_2).

Pembahasan

1. Hubungan antara Penguatan Kepemimpinan Transformasional dengan Peningkatan Komitmen terhadap profesi

Dari hasil uji hipotesis pertama disimpulkan bahwa hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen terhadap profesi adalah positif yang sangat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,708 > 1,97$) pada taraf $\alpha=0,05$. Persamaan korelasi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 129,380 + 0,017X_1$ yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat Kepemimpinan Transformasional akan mengakibatkan kenaikan Komitmen terhadap profesi sebesar 0,017 pada konstanta 129,380. Kekuatan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen terhadap profesi diperoleh nilai korelasi r_{y1} sebesar 0,148 yang berarti hubungan bersifat sangat lemah dan positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka akan semakin baik pula Komitmen terhadap profesi dan sebaliknya jika semakin tidak baik Kepemimpinan Transformasional, maka Komitmen terhadap profesi menjadi tidak baik. Kontribusi yang dihasilkan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen terhadap profesi diperoleh nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,022%, dimana nilai ini berarti bahwa 2,2% Komitmen terhadap profesi dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional dan sebesar 97,8% Komitmen terhadap profesi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dari hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian Kepemimpinan Transformasional yang baik dapat meningkatkan Komitmen terhadap profesi dan berkaitan erat dimana jika semakin ditingkatkan Kepemimpinan Transformasional, maka Komitmen terhadap profesi akan meningkat.

2. Hubungan antara Penguatan Komunikasi Interpersonal Dengan Peningkatan Komitmen terhadap profesi

Dari hasil uji hipotesis kedua disimpulkan bahwa hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen terhadap profesi adalah positif yang sangat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,043 > 1,97$) pada taraf $\alpha=0,05$. Persamaan korelasi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 83,657 + 0,362X_2$, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat Komunikasi Interpersonal akan mengakibatkan kenaikan Komitmen terhadap profesi sebesar 0,362 pada konstanta 83,657. Kekuatan pengaruh Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen terhadap profesi diperoleh nilai korelasi r_{y2} sebesar 0,359 yang berarti hubungan bersifat sedang dan positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik Komunikasi Interpersonal maka akan semakin baik pula Komitmen terhadap profesi dan sebaliknya jika semakin tidak baik Komunikasi Interpersonal, maka Komitmen terhadap profesi menjadi tidak baik. Kontribusi yang dihasilkan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen terhadap profesi diperoleh nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,128 dengan kriteria lemah, dimana nilai ini berarti bahwa 12,8% Komitmen terhadap profesi dipengaruhi oleh Komunikasi Interpersonal dan sebesar 87,2% Komitmen terhadap profesi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dari hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian melalui dua tahap tersebut dapat diketahui bahwa Komunikasi Interpersonal mengalami penguatan maka Komitmen terhadap profesi dapat mengalami meningkat.

3. Hubungan antara Penguatan Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara Bersama dengan Komitmen terhadap profesi

Dari hasil uji hipotesis keempat disimpulkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama dengan Komitmen terhadap profesi adalah positif yang sangat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,459 > 3,04$) pada taraf $\alpha=0,05$. Persamaan yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 91,776 + 0,246X_1 + 0,541X_2$, hal ini menunjukkan bahwa kenaikan satu tingkat Kepemimpinan Transformasional akan mengakibatkan kenaikan Komitmen terhadap profesi sebesar 0,246 pada konstanta 91,776, dan setiap kenaikan satu tingkat Komunikasi Interpersonal mengakibatkan kenaikan Komitmen terhadap profesi 0,541 pada konstanta 91,776. Kekuatan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama dengan Komitmen terhadap profesi diperoleh nilai korelasi $r_{y1.2}$ sebesar 0,448 yang berarti hubungan bersifat kuat dan positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama maka akan semakin baik pula Komitmen terhadap profesi dan sebaliknya jika semakin tidak baik Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama, maka Komitmen terhadap profesi menjadi tidak baik. Kontribusi yang dihasilkan Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen terhadap profesi diperoleh nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,200 dengan kriteria sedang, dimana nilai ini berarti bahwa 20,0% Komitmen terhadap profesi dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi

Interpersonal dan sebesar 80,0% Komitmen terhadap profesi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengidentifikasi bahwa apabila guru memiliki tingkat Kepemimpinan Transformasional yang tinggi serta Komunikasi Interpersonal yang baik maka secara bersama kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan Komitmen terhadap profesi. Hasil sitorem menunjukkan bahwa indikator yang perlu dipertahankan adalah Kepositifan (Komunikasi Interpersonal) dan Komitmen Kontinyu (Komitmen Terhadap Profesi) sedangkan indikator yang harus diperbaiki adalah Dukungan (Komunikasi Interpersonal).

IV. SIMPULAN

Terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi diperoleh nilai korelasi r_{y1} sebesar 0,148 dengan kriteria sangat lemah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin baik pula Komitmen terhadap profesi, sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi. Terdapat hubungan positif dan signifikan komunikasi interpersonal dengan komitmen terhadap profesi diperoleh nilai korelasi r_{y2} sebesar 0,599 dengan kriteria kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka akan semakin baik pula komitmen terhadap profesi, sehingga penguatan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi. Terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi diperoleh nilai korelasi $r_{y1.2}$ sebesar 0,669 yang berarti hubungan bersifat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal maka akan semakin baik pula komitmen terhadap profesi, sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi.

V. REFERENSI

- Ade Rahayu. 2014. Pengaruh Tekanan Ketaatan Pada Etika Profesional Dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Audit Pemerintahan (*Studi Empiris pada BPKP RI Perwakilan Sumatera Barat*). Jurnal Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Ali, Mohamad. 2010. *Pendidikan untuk Pembangunan Nasional Menuju Bangsa Indonesia yang Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi*. Jakarta: Penerbit Imtima.
- Avolio, Bruce J. and Bernard M. Bass. 2014. *Developing Potential Across A Full Range Of Leaderships: Cases On Transactional And Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Bass, Benard M. dan Ronald E. Riggio. 2014. *Transformational Leadership* Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bline, Dennis, Duchon, Meixner, Wilda F, 2011, *The Measurement of Organizational and Professional Commitment; An Examination of the Psychometric Properties of Two Commonly Used Instruments*, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 3; 1-11.
- Burgon & Huffner. 2011. *Human Communication*. London: Sage Publication.
- Cohen, Aaron. 2013. *Dynamics Between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Market*, Institute Technik und bildung (ITB), Universitat Bremen, Forschungsberichte Vol. 26 March.
- Colquitt, J.A., J.A. Lepine, and M.J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Goswarni, Sanghamitra, Mary Mathew and NK Chadha. 2014. *Different in Occupational Commitment amongst Scientists in Indian Defence, Academic, and Commercial R&D Organizational*. Vikalpa Journal, Volume 32, No 4, October – December.
- Kinicki, Angelo and Brian K. Williams. 2015. *Management A Practical Introduction*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2015. *Organizational Behavior, Eleventh Edition*. New York: McGraw Hill.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Muhammad, Arni. 2018. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat Rais, Yuyun Elizabeth Patras. *Teacher innovativeness: The effect of self-efficacy, transformational leadership, and school climate*. (2024). *Journal of Pedagogical Research Volume 8, Issue . pp (209-222)*.
- Senjaya, S. Djuarsa. 2011. *Teori Komunikasi*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sezgin, M. and Agar, C.C. 2012. "Impact of Affect Organizational and Occupational Commitment on Job Satisfaction: PR Specialists in Metropolitan Municipalities". *International Journal of Business and Commerce Vol.2 No.2 Oct.*