

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANSASI DI SDN PUCUNG III KEC. KOTA BARU KABUPATEN KARAWANG

Ridwal

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STAMI
Email: ridwaldjalinus@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

*Transformational Leadership,
Organizational Culture,
Job Satisfaction and
Organizational Commitment.*

The purpose of this study was to determine the effect of Transformational Leadership, Organizational Culture and Job Satisfaction on the teacher's organizational commitment by referring to Maptuhah's opinion that there was an influence between Transformational Leadership, Organizational Culture and Job Satisfaction on Teacher's Commitment. The research method used in this study is a quantitative method through a survey with a population of 28 people with saturated samples, meaning that the entire population becomes a sample. Based on the analysis with the help of SPSS version 23 for windows shows that: Transformational leadership affects organizational commitment, this is indicated by the value of R Square of 0.066 or 6.6% while the Organizational Culture influences the Organizational commitment shown by the R Square value of 0.216 or 21.6% and Job Satisfaction have a significant positive influence on Organizational Commitment, this is indicated by the R Square value of 0.673 or 67.3%. Transformational Leadership, Organizational Culture and Job Satisfaction together have a significant positive influence as indicated by the R Square value of 0.746 or 74.6%. The empirical findings indicate that to increase Organizational Commitment teachers need to pay attention to teacher job satisfaction at SDN Pucung III, Kota Baru District, Karawang Regency. Transformational leadership and organizational culture need not be a concern.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dewasa ini, institusi pendidikan formal mengemban tugas penting untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia berkualitas di masa depan. Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan anak-anak bangsa kearah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga, perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus, sementara saat ini tingkat kompetensi dan profesionalitas guru sebagai garda terdepan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dasar masih dirasakan rendah.

Berlakunya undang-undang tersebut menuntut para guru untuk meningkatkan profesionalismenya dan melakukan pengembangan diri melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, dan sebagainya. Para guru juga dituntut tidak hanya sebagai pendidik tetapi juga harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu

pengetahuan, sekaligus sebagai penjaga moral bagi anak didik, bahkan tidak jarang, para guru dianggap sebagai orang kedua setelah orang tua anak didik, dalam proses pendidikan secara global.

Salah satu faktor untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kompetensi guru adalah kepemimpinan. Dari beberapa model teori kepemimpinan yang telah diteliti oleh para ilmuwan, salah satu jenis kepemimpinan adalah kepemimpinan *transformational* yaitu salah satu gaya kepemimpinan di era globalisasi. Tipe kepemimpinan tersebut mampu untuk mengantisipasi perubahan-perubahan lingkungan yang demikian cepat, karena tipe kepemimpinan *transformational* memiliki karakteristik anti *status quo*, *visioner*, membangkitkan semangat bawahan, menyuntikan keyakinan akan pencapaian tujuan organisasi, menumbuhkan rasa percaya diri, *antusiasme* yang tinggi adalah beberapa ciri dari pemimpin *transformational*. Pemimpin *transformational* memiliki kharisma dihadapan anggota-anggotanya yang pada gilirannya akan tercipta budaya organisasi yang kuat, kerjasama erat diantara anggota dan pemimpin (*team work*), disiplin, komitmen tinggi terhadap organisasi.

Selain kepemimpinan *transformational*, salah satu variable yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi yaitu, suatu pola asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu ketika dia menghadapi permasalahan adaptasi *external* dan integrasi *internal*, yang telah berfungsi cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar mempersepsikan, berfikir, dan merasakan dalam hubungannya dengan permasalahan-permasalahan tersebut. Setiap organisasi memiliki karakteristik budaya yang berbeda-beda dengan tingkat intensitas yang juga berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah Kepuasan Kerja yang mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaan dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan supervisi, durasi pekerjaan, kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya kesempatan untuk promosi, gaji, keamanan pekerjaan, serta keseluruhan mengenai pekerjaan itu sendiri. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Komitmen organisasi para pendidik / guru umumnya di Kabupaten Karawang, khususnya di Sekolah Dasar Negeri Pucung III, Kecamatan Kota Baru dirasakan masih kurang, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran dan kedisiplinan para pendidik / guru sehingga diperlukan perhatian yang lebih besar melalui peningkatan kesejahteraan mereka sehingga para pendidik/guru tidak lagi mencari pekerjaan sampingan untuk mendapatkan penghasilan tambahan yang mengganggu proses belajar mengajar. Peranan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi para tenaga pendidik/guru yang pada gilirannya juga akan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang mampu bersaing dalam era globalisasi ini.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbins, dalam Sudaryono: 2015). Kepemimpinan *transformational* hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Menurut Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki kemampuan mengaktualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri (Komariah dan Triana dalam Sudaryono: 2004).

Adapun Dimensi Kepemimpinan Transformasional menurut Tichy dan Devana (dalam Pierche dan Newstrom : 1996) adalah : 1) Agen perubahan ; 2) Memberi inspirasi/motivasi ; 3) Mempercayai bawahan ; 4) Digerakkan oleh nilai ; 5) Pembelajar seumur hidup; 6) Kemampuan mengantasi kompleksitas dan 7) Visionaris

Budaya Organisasi

Menurut Susanto *dalam* Sudaryano: 36) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumberdaya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah suatu konsepsi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Kepemimpinan dan budaya organisasi bagaikan dua sisi mata uang yang sama.

Adapun dimensi Budaya Organisasi menurut Robins (*dalam* Sugiyono, 2014) adalah : 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko; 2) Perhatian pada detail ; 3) Berorientasi pada hasil; 4) Berorientasi pada manusia; 5) Berorientasi pada tim; 6) Akrivitas dan 7) Stabilitas

Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu (*dalam* Agustina, 2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek tersebut tidak menyokong, pegawai tidak akan merasa puas. Kepuasan kerja merupakan topik yang menarik dan dianggap penting karena kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

Adapun Dimensi Kepuasan Kerja menurut Colquitt dkk (*dalam* Wibowo:132) adalah : 1) Kepuasan pembayaran; 2) Kepuasan promosi; 3) Kepuasan dengan atasan; 4) Kepuasan dengan rekan kerja; 5) Kepuasan dengan pekerjaan; 6) Kebanggaan; 7) Kepuasan dengan status dan 8) Kepuasan dengan lingkungan kerja

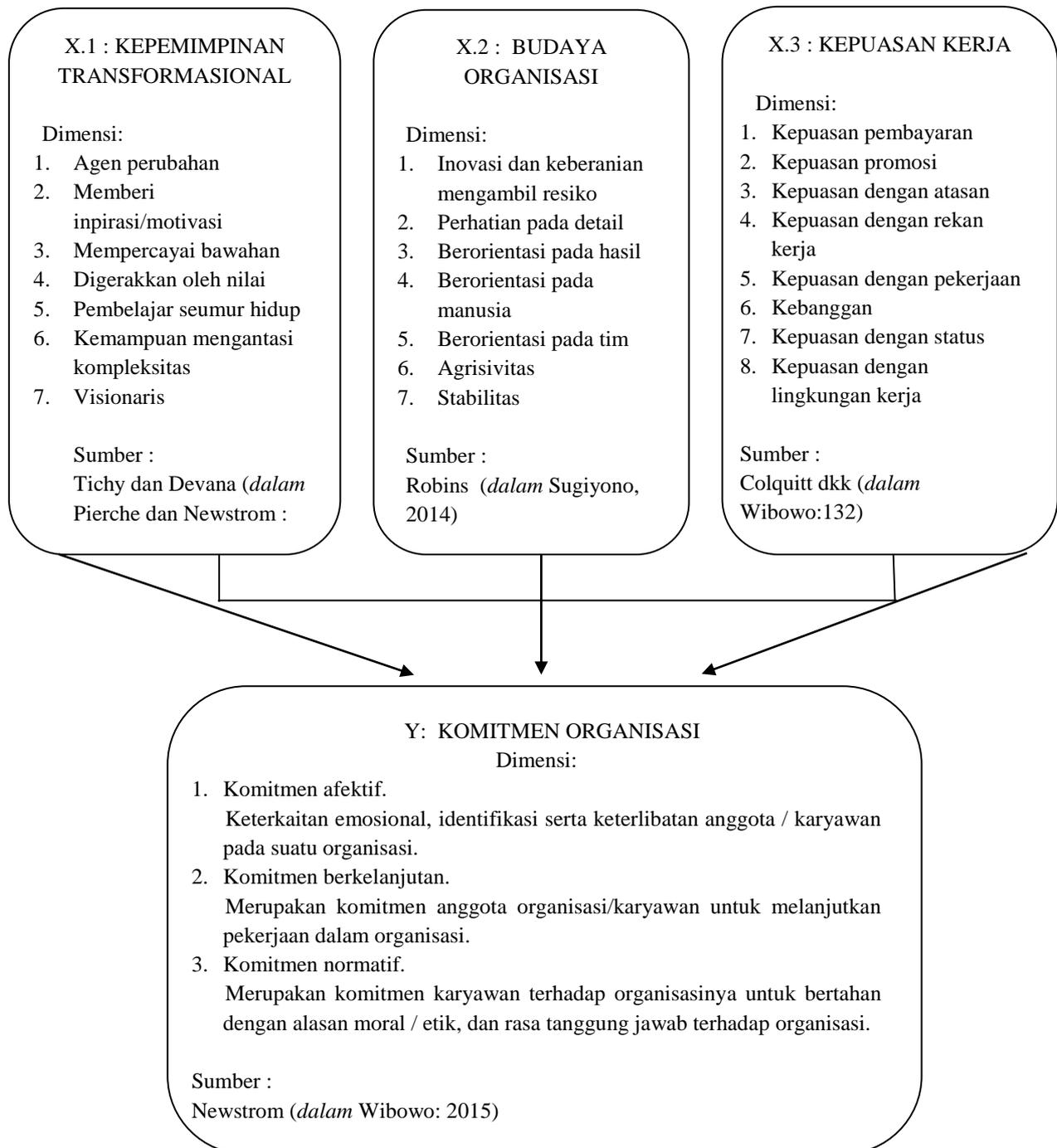
Komitmen Organisasi.

Luthans (*dalam* Triatna, 2015) mengemukakan komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai 1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; 2) bersedia untuk mengerahkan usaha maksimal atas nama organisasi; dan 3) percaya dan menerimai, nilai dan tujuan dari organisasi. Sementara Mowday, Porter dan Steers (*dalam* Triatna: 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat keterlibatan orang dalam organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal di organisasinya. Sedangkan Meyer dan Allen (*dalam* Suwanto: 2016) menyatakan komitmen organisasional merupakan sebuah perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya, merasa harus bekerja lebih keras, dan setia pada organisasi. Semakin berkomitmen seorang karyawan, maka ia akan semakin meningkatkan komitmen organisasional.

Adapun dimensi Komitmen Organisasi menurut Newstrom (*dalam* Wibowo: 2015) yaitu : 1) Komitmen afektif yaitu keterkaitan emosional, identifikasi serta keterlibatan anggota / karyawan pada suatu organisasi; 2) Komitmen berkelanjutan, yaitu merupakan komitmen anggota organisasi/karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dalam organisasi; 3) Komitmen normative, yaitu merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya untuk bertahan dengan alasan moral / etik, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Kerangka Konseptual dan Model Penelitian.

1. Kerangka konseptual



Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen sebelum diadakan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas , maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap komitmen organisasi

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian.

Penelitian ini merupakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Kuncoro (2003) metode penelitian kuantitatif adalah pengujian data untuk uji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan didukung metode survey.

Operasionalisasi Variable.

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai "Variasi" antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. (Hatch dan Farhady,1981). Penelitian ini menggunakan variable dengan indikator seperti berikut:

No	Variable	Dimensi variable	Indikator
1	Kepemimpinan Transformasional Sumber : Tichy dan Devana (<i>dalam</i> Pierche dan Newstrom : 1996)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agen perubahan. Pemimpin yang berani melakukan transformasi organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. 2. Mempercayai bawahan, peka terhadap orang lain dan anti status quo 3. Digerakkan oleh nilai (<i>value driven</i>) 4. Pembelajar seumur hidup 5. Kemampuan mengatasi kompleksitas 6. Visionaris. Berani bermimpi dan menterjemahkan mimpinya. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan mampu menyampaikan visi dan misi organisasi secara jelas 2. Pimpinan mampu membuat saya merasa bangga menjadi rekan kerjanya 3. Saya memiliki kepercayaan penuh pada pimpinan 4. Pimpinan mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi secara jelas dan menarik kepada bawahan. 5. Pimpinan selalu membangkitkan semangat kerja bawahan 6. Pimpinan mampu menginspirasi bawahan untuk selalu antusias dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi 7. Pimpinan mampu menginspirasi bawahan untuk selalu optimis dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi
2.	Budaya Organisasi Sumber : Robins (<i>dalam</i> Sugiyono, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. 2. Perhatian pada detail. 3. Berorientasi pada hasil. 4. Berorientasi pada manusia. 5. Berorientasi pada tim 6. Agresif 7. Stabilitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bersedia membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih 2. Saya bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir 3. Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan 4. Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang lain agar lebih produktif 5. Saya selalu menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja 6. Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan sekerja 7. Saya selalu mempertimbangkan dampak terhadap rekan kerja dari setiap tindakan yang dilakukan
3.	Kepuasan Kerja Colquitt dkk (<i>dalam</i> Wibowo:132)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pay satisfaction. Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran yang diterimanya. 2. Promotion satisfaction. Mencerminkan perasaan pekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi memberi gaji lebih baik dari pada pesaing 2. Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan 3. Saya puas dengan tingkat kemajuan saya

		<p>tentang kebijakan promosi yang dilaksanakan.</p> <p>3. Supervision satisfaction. Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka</p> <p>4. Coworker satisfaction. Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerjanya.</p> <p>5. Satisfaction with work it self. Mencerminkan tentang perasaan pekerja tentang pekerjaannya sendiri.</p> <p>6. Altruism. Mencerminkan sifat pekerja yang suka membantu sesama rekan kerja.</p> <p>7. Status. Menyangkut prestise atas kekuasaan atas orang lain dan popularitas.</p> <p>8. Environment. Perasaan nyaman atas lingkungan kerja.</p>	<p>4. Ketika saya meminta orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai</p> <p>5. Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini</p> <p>6. Pimpinan yang saya bekerja untuknya memberikan dukungan kepada saya</p> <p>7. Pimpinan yang saya bekerja untuknya mempunyai motivasi kerja yang tinggi</p> <p>8. Pekerjaan saya sangat menarik.</p> <p>9. Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya</p>
4	<p>Komitmen Organisasi.</p> <p>Newstrom (dalam Wibowo: 2015)</p>	<p>1. Komitmen afektif. Yaitu keterkaitan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi.</p> <p>2. Komitmen berkelanjutan. Merupakan komitmen yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan jika tidak melanjutkan hubungan dengan organisasi.</p> <p>3. Komitmen normatif. Merupakan komitmen karyawan karena kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral/etis.</p>	<p>1. Saya akan sangat bahagia melaksanakan sisa karir saya di organisasi ini.</p> <p>2. Saya membanggakan organisasi kepada orang lain diluar organisasi.</p> <p>3. Saya berfikir saya tidak akan mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini.</p> <p>4. Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.</p> <p>5. Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi ini sekarang</p> <p>6. Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang</p> <p>7. Bepindah dari satu oraganisasi ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya</p> <p>8. Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya.</p>

Teknik Pengumpulan Data.

1. Kuesioner (daftar pertanyaan)

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode kuesioner (daftar pertanyaan). Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut disertai jawaban dengan menggunakan skala Likert 1-5. Jawaban-jawaban yang tersedia pada skala tersebut diberi skor atau nilai sebagai berikut : 1 untuk kategori jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS) 3 untuk jawaban Netral (N) 4 untuk jawaban Setuju (S) dan 5 sangat setuju (SS).

2. Dokumen-dokumen Sekolah

Mas'ud (2004 dalam Nurjanah: 2008) menyatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data sekolah dan dari Dinas pendidikan.

3. Pengamatan langsung.

Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan langsung dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana sekolah, proses belajar mengajar serta hal-hal lain yang diperlukan.

Populasi dan Sampling.

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh guru di SDN Pucung III Kecamatan Kota Baru Kabupaten Karawang. Pengambilan sample dilakukan dengan metode sampling jenuh dimana seluruh populasi berjumlah 28 orang guru adalah responden penelitian.

Teknik analisis data.

Penelitian ini menggunakan pendekatan model analisis regresi linier berganda dengan persamaan seperti berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

y = komitmen organisasi
b₀ = konstanta
b₁₋₃ = koefisien regresi
X₁ = Kepemimpinan transformasional
X₂ = Budaya Organisasi
X₃ = Kepuasan kerja
E = Faktor kesalahan (nilai 0)

1. Uji Validitas dan Realibilitas.

1.1. Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauhmana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/ kejadian yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *korelasi product moment*. Pengujian validitas ingin menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable-variable tersebut akurat atau tidak. Jika telah akurat maka butir variable tersebut dapat dilanjutkan, sebaliknya jika tidak atau belum akurat, maka perlu dilakukan pengujian ulang. Tujuan utama dari pengujian validitas adalah untuk menguji indikator-indikator yang telah dirumuskan dalam pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

1.2. Reliabilitas.

Pada dasarnya uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauhmana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian realibilitas ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variable yang diringkas pada tabel:

1. Uji Asumsi Klasik.

1.1. Normalitas

Pengujian normalitas data adalah untuk melihat apakah dalam model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan pada nilai residuannya bukan pada masing-masing variable penelitian. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dapat dilakukan dengan histogram, uji normal P Plot atau uji Kolmogorov-Smirnov.

2.2. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variable-variable bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variable-variable bebasnya, maka hubungan antara variable bebas terhadap variable terikatnya menjadi terganggu. Suatu variable menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variable-variable bebas suatu model regresi. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala Mutikolinearitas dengan model regresi.

2.3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu kepengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, Uji Park atau Uji White dapat juga dilakukan metode scatter plot.

Lokasi dan Jadwal Penelitian.

1. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di SDN Pucung III Kecamatan Kota Baru Kabupaten Karawang.

2. Jadwal Penelitian.

Penelitian ini dimulai pada bulan September 2016 sampai dengan February 2017 seperti yang penulis sajikan pada tabel dibawah ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian.

Kota Baru adalah sebuah kecataman di kota Cikampek masuk dalam wilayah Kabupaten Karawang, Propinsi Jawa Barat. Kecamatan ini merupakan gabungan dari 6 desa dari kecamatan Cikampek dan 3 desa dari kecamatan Jatisari dengan luas wilayah 30,45 km² dan jumlah penduduk 129.114 jiwa dengan tingkat kepadatan 4.240 jiwa/km². Desa yang masuk dalam wilayah Kecamatan Kota baru adalah Cikampek Utara, Jomin Barat, Jomin Timur, Pangulah Baru, Pangulah Utara, Pangulah Selatan, Pucung, Sari Mulya dan Wancimekar

Dalam bidang pendidikan, Kecamatan Kota baru masuk dalam struktur organisasi Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat.

Gambaran Responden.

Deskripsi responden berdasarkan usia dan jenis kelamin.

Tabel: 4.3.

Umur	Jumlah	%	J.Kelamin	
			L	P
25 – 35	10	35,71	3	7
36 – 46	6	21,42	1	5
47 – 60	12	42,86	2	10
Jumlah	28	100,00	6	22

Sumber: Data primer setelah diolah

Guru-guru SDN Pucung III yang telah berusia 47 s/d 60 sebanyak 12 orang (42,86%) hal ini mengingat SDN telah berdiri sejak 1 Pebruari 1983. Usia 36 – 46 tahun sebanyak 6 orang (21,42%) sedangkan usia 25 – 35 tahun sebanyak 10 orang (35,71%). Banyaknya usia muda dibanding usia pertengahan mengingat perkembangan SDN Pucung III cukup pesat sehingga banyak merekrut guru baru yang relatif masih berusia muda.

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja.

Tabel: 4.4.

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	%
<10	9	32.14
11 – 20	3	10.71
21 – 30	10	35.71
>30	6	21.42
Jumlah	28	100.00

Sumber: Data primer setelah diolah.

Ditinjau dari masa kerja guru-guru SDN Pucung III terbanyak guru-guru dengan masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 10 orang (35.71%) selanjutnya masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 9 orang (32.14%) diikuti kelompok masa kerja diatas 30 tahun sebanyak 6 orang (21.42%) terakhir kelompok 11 – 20 tahun sebanyak 3 orang (10,71%). Angka-angka tersebut mengingat berdirinya SDN III sudah cukup lama sehingga sudah terdapat sejumlah guru yang memiliki masa kerja melebihi 20 tahun.

Deskripsi responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel: 4.5

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
S1 (Strata 1)	28	100
S2 (Strata 2)	0	0%
S3 (Strata 3)	0	0%

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Dilihat dari tingkat pendidikan guru-guru SDN Pucung III yang seluruhnya (28 orang) dengan strata pendidikan S-1, hal ini mengingat adanya peraturan pemerintah yang mewajibkan pendidikan minimal lulusan Strata 1. Berdasarkan tabel diatas masih diperlukan peningkatan kapasitas guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pada strata magister.

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan metode Pearson Correlation, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuisioner. Dasar pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut: (Alhusin, 2003:341)

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid.

- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ atau r_{hitung} negatif, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik r dengan $n = 28$, dengan signifikansi 0,05 dan uji 2 sisi maka didapat nilai $r_{tabel} = 0,374$.

Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7.
Hasil Uji Validitas Item

Variabel	Item	r hitung	r table	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Item1	0,634	0,374	Valid
	Item2	0,532	0,374	Valid
	Item3	0,677	0,374	Valid
	Item4	0,763	0,374	Valid
	Item5	0,737	0,374	Valid
	Item6	0,734	0,374	Valid
	Item7	0,692	0,374	Valid
Budaya organisasi (X2)	Item1	0,652	0,374	Valid
	Item2	0,664	0,374	Valid
	Item3	0,698	0,374	Valid
	Item4	0,774	0,374	Valid
	Item5	0,768	0,374	Valid
	Item6	0,770	0,374	Valid
	Item7	0,712	0,374	Valid
Kepuasan kerja (X3)	Item1	0,694	0,374	Valid
	Item2	0,482	0,374	Valid
	Item3	0,765	0,374	Valid
	Item4	0,636	0,374	Valid
	Item5	0,640	0,374	Valid
	Item6	0,702	0,374	Valid
	Item7	0,675	0,374	Valid
	Item8	0,422	0,374	Valid
	Item9	0,732	0,374	Valid
Komitmen organisasi (Y)	Item1	0,593	0,374	Valid
	Item2	0,710	0,374	Valid
	Item3	0,701	0,374	Valid
	Item4	0,773	0,374	Valid
	Item5	0,806	0,374	Valid
	Item6	0,771	0,374	Valid
	Item7	0,852	0,374	Valid
	Item8	0,844	0,374	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui semua item nilai korelasi lebih dari r tabel 0,374. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa item-item kuisisioner tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode *Cronbach Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau berbentuk skala.

Menurut Uma Sekaran, pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sbb: (Priyatno, 2013:)

- Cronbach's alpha < 0,60 = reliabilitas buruk
- Cronbach's alpha 0,60 - 0,79 = reliabilitas diterima
- Cronbach's alpha 0,80 atau di atasnya = reliabilitas baik

Setelah dihitung dengan bantuan program SPSS maka dapat diketahui nilai reliabilitas (*Cronbach's alpha*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Batas r	Keputusan
Kepemimpinan transformasional(X1)	0,806	0,600	Reliabel
Budaya organisasi (X2)	0,839	0,600	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	0,796	0,600	Reliabel
Komitmen organisasi (Y)	0,891	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk ke empat variabel di atas 0,600. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,600 maka alat ukur kuisioner reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk menguji kelayakan atas model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal.

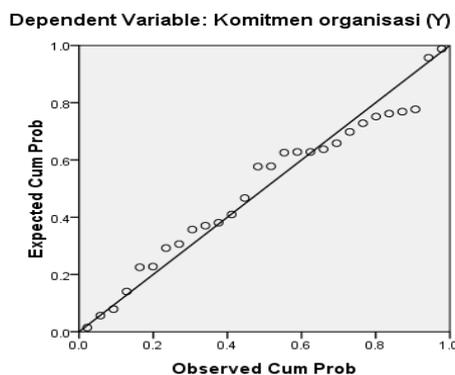
Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan.

Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas. (Ghozali, 2016:156)

Gambar 4.1

Uji Normalitas (Grafik Normal P-P Plot)
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah, 2016

Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang tinggi, maka dinamakan terdapat masalah multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel independen.

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari

0,100, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas (Priyatno, 2014).

Hasil uji multikolinearitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11
 Hasil uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan transformasional (X1)	.650	1.539
Budaya organisasi (X2)	.811	1.233
Kepuasan kerja (X3)	.556	1.800

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Sumber : Data diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10,00 dan Tolerance lebih dari 0,100 untuk ketiga variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

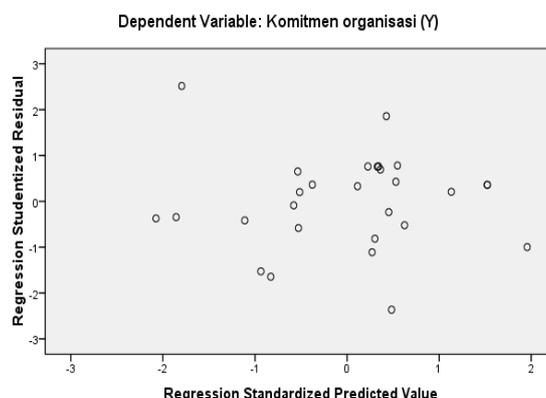
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*. Dan jika varians berbeda maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016)

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada output Regression pada gambar Scatterplot:

Gambar 4.2
 Hasil uji Heteroskedastisitas
 Scatterplot



Sumber : Data diolah, 2016

Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier dan Uji Hipotesis

4.1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial (uji t) maupun secara bersama-sama (uji F). Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan lima variabel independen yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Komitmen organisasi
- b₀ : Konstanta
- b₁₋₄ : Koefisien Regresi
- X₁ : Kepemimpinan transformasional
- X₂ : Budaya organisasi
- X₃ : Kepuasan kerja
- e : Faktor Kesalahan (nilai 0)

Hasil yang diperoleh setelah data diolah dengan bantuan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.168	7.910		.148	.884
Kepemimpinan transformasional (X1)	-.528	.250	-.269	-2.110	.045
Budaya organisasi (X2)	.200	.187	.122	1.072	.295
Kepuasan kerja (X3)	1.113	.166	.925	6.704	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Sumber : Data diolah, 2016

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,168 - 0,528X_1 + 0,200X_2 + 1,113X_3$$

Arti angka-angka tersebut sbb:

- Konstanta sebesar 1,168; artinya jika kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja nilainya adalah 0, maka besarnya komitmen organisasi (Y) nilainya sebesar 1,168.
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar -0,528; artinya setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan komitmen organisasi sebesar 0,528 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X₂) sebesar 0,200; artinya setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,200 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₃) sebesar 1,113; artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 1,113 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Uji t (uji koefisien regresi secara individual)

Pada penelitian ini uji t menggunakan regresi linier sederhana, dimana dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

a) Pengujian terhadap koefisien variabel Kepemimpinan transformasional (b_1)
Hasil output uji t sbb:

Tabel 4.14
Hasil uji t pengaruh X1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.938	11.663		1.452	.158
Kepemimpinan transformasional (X1)	.504	.372	.257	1.354	.187

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Sumber : Data diolah, 2016

Tabel 4.15
Hasil uji t pengaruh X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.211	8.446		1.209	.238
Budaya organisasi (X2)	.761	.285	.464	2.673	.013

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Sumber : Data diolah, 2016

Tabel 4.16
Hasil uji t pengaruh X3 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.663	5.135		-.908	.372
Kepuasan kerja (X3)	.987	.135	.820	7.312	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Sumber : Data diolah, 2016

Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Hasil uji F yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Koefisien Regresi Secara Bersama-sama)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	486.668	3	162.223	23.533	.000 ^a
Residual	165.440	24	6.893		
Total	652.107	27			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X3), Budaya organisasi (X2), Kepemimpinan transformasional (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Sumber: Data diolah, 2016

Analisis koefisien determinasi (R Square)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X.1) terhadap Komitmen Organisasi guru (Y)

Analisis regresi linier sederhana variable kepemimpinan transformasional (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) digunakan untuk mengetahui bagaimana variable ini dapat memprediksi komitmen organisasi guru. Persamaan regresi sederhana kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) dapat dilihat dari tabel hasil uji koefisien berdasarkan analisis regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 23 sebagai berikut:

Tabel 4.18

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 ^a	.066	.030	4.840

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan transformasional (X1)

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,066 (6,6%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel Kepemimpinan transformasional hanya mampu menjelaskan sebesar 6,6% variable komitmen organisasi dan sisanya dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional hanya sebesar 6,6% terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh sangat lemah terhadap komitmen organisasi, sebagaimana terlihat pada tabel 4.19.

Tabel: 4.19

Interpretasi koefisien

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0.00 - 0.199	Sangat lemah
0.20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2008: 184)

Pengaruh Budaya Organisasi (X.2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Analisis regresi linier sederhana variable budaya organisasi (X.2) terhadap komitmen organisasi (Y) digunakan untuk mengetahui bagaimana variable ini dapat memprediksi komitmen organisasi (Y). Persamaan regresi sederhana budaya organisasi (X.2) terhadap komitmen organisasi (Y) dapat dilihat dari table hasil uji koefisien berdasarkan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut:

Tabel 4.20
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464 ^a	.216	.185	4.435

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi (X2)

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,216 (21,6%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel Budaya organisasi mampu menjelaskan sebesar 21,6% variasi variabel komitmen organisasi, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi sebesar 21,6% terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh rendah terhadap komitmen organisasi sebagaimana terlihat pada tabel interpretasi diatas (tabel: 4.19)

Pengaruh Kepuasan Kerja (X.3) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Analisis regresi linier sederhana variable kepuasan kerja (X.3) terhadap komitmen Organisasi digunakan untuk mengetahui bagaimana variable ini dapat memprediksi komitmen organisasi. Persamaan regresi sederhana kepuasan kerja (X.3) terhadap komitmen organisasi (Y) dapat dilihat dari table hasil uji koefien berdasarkan analisis regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.21
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.660	2.865

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X3)

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,673 (67,3%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel Kepuasan kerja mampu menjelaskan sebesar 67,3% variasi variabel komitmen organisasi, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja sebesar 67,3% terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi sebagaimana terlihat pada tabel interpretasi di atas (tabel: 4.19)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X.1), Budaya Organisasi (X.2) serta Kepuasan Kerja (X.3) secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Analisis regresi linier berganda variable kepemimpinan transformasional (X.1), budaya organisasi (X.2) dan kepuasan kerja (X.3) terhadap komitmen organisasi (Y) digunakan untuk mengetahui bagaimana ketiga variable ini secara bersama-sama dapat memprediksi komitmen organisasi. Persamaan regresi berganda kepemimpinan transformasional (X.1), budaya organisasi (X.2) dan kepuasan kerja (X.3) terhadap komitmen guru (Y) dapat dilihat dari table hasil uji coefisien berdasarkan analisis regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.22
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.746	.715	2.626	1.710

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X3), Budaya organisasi (X2), Kepemimpinan transformasional (X1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.746	.715	2.626	1.710

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X3), Budaya organisasi (X2), Kepemimpinan transformasional (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,746 (74,6%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model, kepemimpinan transformasional (X.1), budaya organisasi (X.2), dan kepuasan kerja (X.3) mampu menjelaskan sebesar 74,6% variabel komitmen organisasi, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional (X.1), budaya organisasi (X.2) dan kepuasan kerja (X.3) berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi sebagaimana terlihat pada tabel interpretasi di atas (tabel: 4.19).

Penelitian yang hampir sama dengan penelitian penulis tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Asterina (2016) dengan judul: “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Fasilitas kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kecamatan Tanjung Priok Jakarta Utara”. Hasil penelitiannya menunjukkan besarnya pengaruh kemampuan manajerial, budaya organisasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi sebesar 0,465 (46,5%). Dengan kata lain pengaruh kombinasi ketiga variable bebas terhadap variable terikat, tingkatan “Sedang” sementara penelitian penulis pengaruhnya sebesar 0,746 (74,6%) dengan kata lain pengaruhnya “kuat”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan.

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab IV di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 6,6% terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pengaruhnya sangat lemah karena guru-guru menginginkan gaya kepemimpinan seperti pada umumnya.
2. Budaya organisasi berpengaruh sebesar 21,6% terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh lemah terhadap komitmen organisasi
3. Kepuasan kerja berpengaruh sebesar 67,3% terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh kuat terhadap komitmen organisasi.
4. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 74,6 %, Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model menunjukkan pengaruh yang kuat mampu menjelaskan sebesar 74,6% terhadap komitmen organisasi, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini sebesar 25,4%.

Saran

Setelah melakukan analisis dan pengamatan terhadap semua keterbatasan yang ada, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Mengingat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sangat lemah, maka sebaiknya pimpinan tidak menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, akan tetapi sebaiknya menggunakan gaya kepemimpinan situasional tergantung pada situasi dan karakteristik bawahan yang juga beragam dari sisi usia dan masa kerja.
2. Mengingat budaya organisasi SDN Pucung III masih lemah, maka sebaiknya pimpinan sekolah lebih meningkatkan orientasi kebersamaan diantara guru-guru, melakukan inovasi, meningkatkan orientasi pada hasil proses pendidikan.

3. Kepuasan kerja guru-guru SDN Pucung III cukup tinggi, sebaiknya pimpinan sekolah minimal mempertahankan kepuasan yang sudah dicapai bahkan akan lebih baik jika terus ditingkatkan sehingga semangat kerja guru-guru juga turut meningkat.
4. Variasi variable kepemimpinan transformasional, budaya organisasi serta kepuasan kerja tingkat pengaruhnya terhadap komitmen guru cukup kuat adalah gaya kepemimpinan transformasional mengingat masa kerja serta usia guru guru di SDN Pucung 3 relatif jauh perbedaannya, sehingga gaya kepemimpinannya berbeda-beda sesuai dengan situasi yang dihadapi, dengan demikian tingkat komitmen guru dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H, *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan pelayanan Publik*, Lepsindo.2015.

Covey, S.R, *The 8 Habits*. Gramedia, Jakarta 2005

Dweck C. S, *Mindset*, Serambi, Jakarta 2007

Pierche, J. L, Newstorm J.W, *Buku Pintar Manajer*. Binarupa Aksara, Jakarta 1997

Sudaryono, *Budaya dan Perilaku Organisasi*. LIC, Jakarta 2014

-----, *Leadership: Teori Kepemimpinan dan Praktek*. LIC Jakarta 2014

Siagian, S.P, *Teori Pengembangan Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta 2015

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung 2010

-----, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung 2010

Triatna, C, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung 2015

Toha, M dan Darmanto, *Perilaku Organisasi*. Universitas Terbuka, Jakarta 2016

Yulk, Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indeks, Jakarta 2015

PP RI No.32 Tahun 2013

Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Jurnal :

Mohamed, Adel. *The Relationship between Transformational Leadership, Job Satisfaction and The Effect of Organizational Culture in National Oil Corporation of Libya. International Conference on Managment Applied and Social Science (ICMASS) March 24-25, 2012. Dubai.*

Hutahayan, Benny *The Mediation Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment in Relationship Between Transformational Leadership to Organizational Citizenship Behaviour. September 2013 (IJCRB.Web.Com) Vol 5 No.5.*

Suwarto, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Suka Insan dengan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Mediator.*

Tobing, KL. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara.*Tahun 2015.

Munawaroh. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi dan Bisnis th.16 No.2 Juli 2012.*

Sijabat, Jadongan. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah. Tahun 2014.*

Rakhmawati dan Darmanto. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Media Ekonomi & Manajemen Vol.29 No.1 Januari 2014.

Ratnawati. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol.19 No.2 September 2012.

Mubarok dan Susetyol. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening (Studi Pada PNS Kecamatan Watu Kumpul Kab.Pemalang)*. Maksimum Vol 5 September 2015 – Februari 2016

Tesis :

Maptuhah. R, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organisasional Citizenship Behaviour dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur)* Universitas Udayana Denpasar Tahun 2013.

Yulianto, *Hubungan Kesejahteraan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Sragen*. Universitas Sebelas Maret 2011.

<http://ngelmangelep.wordpress.com>

<http://www.lpmmpsulsel.net/mansur>. *Peningkatan Kompetensi Guru melalui PK Guru dan PKB*.