

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri” (QS. Ar-Ra’d: 11).

“Manusia yang paling dicintai oleh Allah adalah yang paling memberikan manfaat bagi manusia lainnya” (HR. Thabrani no. 13280)

“Jika kita pandai bersyukur dan mampu bersabar, itulah bahagia” (Penulis)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim. Dengan menyebut nama Allah Subhanahu wata'ala, yang maha pengasih lagi maha penyayang. Segala puji hanyalah milik Allah Subhanahu wata'ala yang menguasai seluruh alam. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan sekaligus suri tauladan kita Nabi Muhammad Shollallohu 'alaihi wasallam, keluarganya, para sahabatnya, dan semua pengikutnya hingga hari kiamat. Mari kita panjatkan puji syukur ke hadirat Allah Subhanahu wata'ala, yang telah memberikan rahmat, hidayah, keberkahan, kenikmatan, dan pertolongan-Nya dalam setiap langkah perjalanan hidup ini.

Karya ini saya persembahkan dan ungkapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kedua orangtua tercinta Bapak Basuki Abdurrahman dan Ibu Siti Sudiasih (rahimahumullah).
2. Istri tersayang Tri Lestari yang setia mendampingi dan selalu memberikan dukungan serta senantiasa mendoakan yang terbaik.
3. Anak-anak tersayang: Abdurrahman, Khonsa Alesha, Salman Archer yang selalu menjadi penyemangat dalam hidup saya.
4. Bapak Ibu mertua Bapak Karsono dan Ibu Mini Astuti (rahimahumullah), dan keluarga besar tercinta yang telah mendoakan dan memberikan

dukungan.

5. Semua rekan-rekan Program Studi Magister Manajemen UPB yang telah berjuang bersama dalam suka maupun duka.
6. Manajemen, asatidzah, dan karyawan Sekolah Tahfidz PKBM Darussunnah Kebumen yang senantiasa mendukung dan mendoakan.
7. Manajemen dan karyawan CV Brainy Kids Indonesia yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.



ABSTRAKSI

Tingkat komitmen organisasi guru maupun karyawan yang satu dengan lainnya bisa berbeda-beda, padahal setiap organisasi tentu berharap semua anggotanya memiliki komitmen yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara langsung maupun melalui motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru dan karyawan SMAN 1 Mirit. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, variabel mediasinya adalah motivasi kerja sedangkan variabel dependen adalah komitmen organisasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua guru dan karyawan SMAN 1 Mirit yang berjumlah 42 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan SEM dengan Smart PLS. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Komitmen Organisasi.*



ABSTRACT

The level of commitment of teachers and employees can vary from one organization to another, while each organization would expect all its members to have a high level of commitment. The aim of this research is to know the impact of transformational leadership and the working environment directly, as well as through the motivation of work, on the commitment of SMAN 1 Mirit teachers and employees. The independent variables in this research are transformational leadership and the working environment; the mediated variable is work motivation; and the dependent variable is organizational commitment. The sampling technique in this study used a saturated sample technique, namely all teachers and employees of SMAN 1 Mirit, who totaled 42 respondents. Data collection methods included questionnaires, which were then analyzed using SEM with Smart PLS. This study found that there was a significant influence of transformational leadership and the work environment on work motivation. There was a major impact of the work environment and motivation on organizational commitment. Transformational leadership has no influence on organizational commitment. Work motivation is able to mediate the influence of transformational leadership and the work environment on organizational commitments.

Keywords: *Transformational Leadership; Work Environment; Work Motivation; Organizational Commitment.*

KATA PENGANTAR

Bismillah

Allhamdulillah robbil ‘aalamiin, segala puji hanya bagi Allah Subhanahu wata’ala, yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di SMAN 1 Mirit”** ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shollallohu ‘alaihi wasallam yang merupakan suri tauladan sejati bagi kita semua pengikutnya.

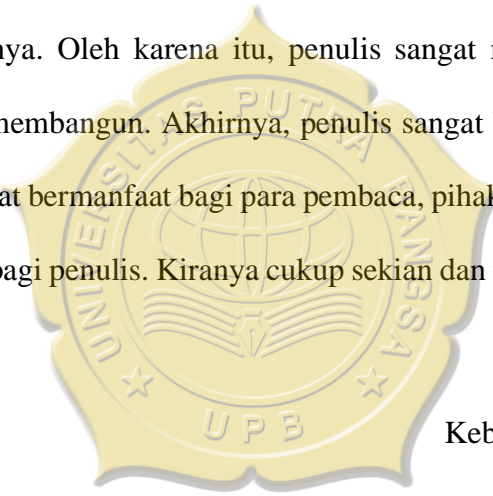
Tujuan dari penyusunan Tesis ini adalah untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen dari Universitas Putra Bangsa Kebumen. Meskipun penulis memiliki keterbatasan, masih ada banyak kesalahan yang harus diperbaiki namun besar harapan penulis semoga hasil penelitian ini akan bermanfaat, terutama bagi dunia pendidikan.

Penulis mendapat bantuan dan dukungan dari banyak pihak dalam penyusunan Tesis ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

- 1) Allah Subhanahu wata'ala, yang telah memberikan kemudahan, dan kelancaran, serta pertolongan-Nya sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 2) Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., M.M. selaku rektor Universitas Putra Bangsa yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Putra Bangsa Kebumen.
- 3) Dr. Irfan Helmi, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Bangsa yang senantiasa memberikan pengarahan kepada penulis selama menempuh pendidikan prodi Magister Manajemen di Universitas Putra Bangsa Kebumen.
- 4) Dr. Siti Nur Azizah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 5) Segenap dosen dan civitas akademika Program Studi Magister Manajemen (S-2) Universitas Putra Bangsa Kebumen yang telah banyak membantu dalam penyusunan Tesis ini.

- 6) Kepala sekolah dan segenap manajemen SMAN 1 Mirit yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
- 7) Semua guru dan karyawan SMAN 1 Mirit yang telah bersedia menjadi responden serta meluangkan waktu untuk wawancara dan mengisi kuesioner.

Kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu penyusunan Tesis ini penulis mengucapkan terima kasih, teriring doa semoga Allah Subhanahuwata'ala memberikan balasan yang lebih baik. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tesis ini masih memiliki banyak kekurangan didalam penyusunannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Akhirnya, penulis sangat berharap dan berdoa agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, pihak-pihak terkait, khususnya bermanfaat bagi penulis. Kiranya cukup sekian dan terimakasih yang sebesar-besarnya.



Kebumen, 25 Maret 2024

Penulis

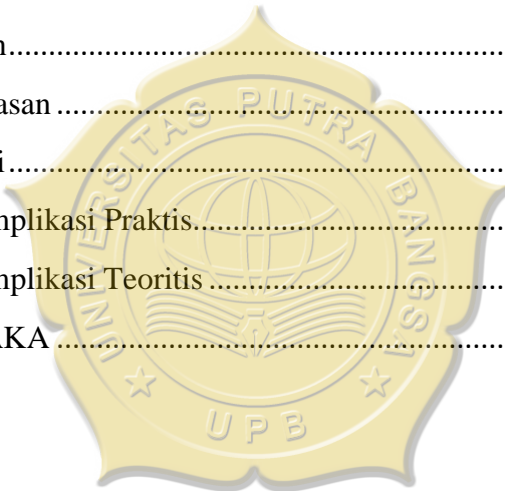
DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN TESIS	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAKSI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8

1.5.1 Manfaat Teoritis	9
1.5.2 Manfaat Praktis	9
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Tinjauan Teori	10
2.1.1. Teori Motivasi Intrinsik (<i>Intrinsic motivation Theory</i>).....	10
2.1.2. Komitmen Organisasi.....	11
2.1.3. Motivasi Kerja.....	12
2.1.4. Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.5. Lingkungan Kerja.....	16
2.2. Penelitian Terdahulu.....	19
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	28
3.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja.....	28
3.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	29
3.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi.....	30
3.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi ...	30
3.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	31
2.4. Model Empiris	31
2.5. Hipotesis	32
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Objek dan Subjek Penelitian.....	34

3.2. Variabel Penelitian	34
3.3. Definisi Operasional Variabel	35
3.4. Instrumen Penelitian	37
3.5. Data dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.6. Populasi dan Sampel.....	39
3.7. Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	41
3.7.2 Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	43
3.7.3 Pengujian Hipotesis.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Deskripsi Identitas Responden.....	45
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	56
4.1.4 Analisis Data	61
4.2 Pembahasan	70
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru dan Karyawan SMAN 1 Mirit.....	70
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru dan Karyawan SMAN 1 Mirit.....	71
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Guru dan Karyawan SMAN 1 Mirit	72
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru dan Karyawan SMAN 1 Mirit.....	74

4.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru dan Karyawan SMAN 1 Mirit.....	75
4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Guru dan Karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada SMAN 1 Mirit	77
4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru dan Karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada SMAN 1 Mirit.....	78
BAB V.....	79
SIMPULAN	79
5.1 Simpulan.....	79
5.2 Keterbatasan	80
5.3 Implikasi.....	80
5.3.1 Implikasi Praktis.....	80
5.3.2 Implikasi Teoritis	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 4.4	Persepsi Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi....	48
Tabel 4.5	Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	50
Tabel 4.6	Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	52
Tabel 4.7	Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	56
Tabel 4.9	Nilai <i>Discriminant Validity</i>	58
Tabel 4.10	Nilai Loading Silang (<i>Cross Loading</i>).....	59
Tabel 4.11	Nilai <i>Composite Reliability</i>	61
Tabel 4.12	Hasil Pengujian <i>R Square</i>	62
Tabel 4.13	<i>Predictive Relevance</i>	64
Tabel 4.14	Pengujian Hipotesis.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Empiris.....	32
Gambar 4.1	Full Model Penelitian.....	62
Gambar 4.2	<i>Predictive Relevance</i>	64
Gambar 4.3	Pengujian Hipotesis.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian.....	94
Lampiran 3	Hasil Olah Data.....	96

