

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung)

Nur Diana Novita

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: novitadiana465@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS 24.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji *f*, bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis koefisien determinasi menghasilkan bahwa komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi sebesar 39%, sedangkan sisanya sebesar 61% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi, komitmen organisasi.

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership Style Transformation, Non-Physical Work Environment and Organizational Culture towards Permanent Teacher Organizational Commitment to the MTs Khaudlul Ulum Penajung Foundation. The population used in this study were 35 permanent teachers MTs Khaudlul Ulum Penajung Foundation. Sampling technique using saturated sampling. Data collection techniques using questionnaire. The data analysis used is the instrument validity test, reliability, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing. Tool help data processing using *SPSS 24.0 for Windows*. Research result shows that transformational leadership style has a significant effect on organizational commitment, non-physical work environment has a significant effect on organizational commitment, organizational culture has a significant effect on organizational commitment. Based on the results of the *f* test, that leadership style transformational, non-physical work environment and influential organizational culture together towards organizational commitment. Coefficient analysis results determination results that organizational commitment can be explained by Variations of transformational leadership style variables, non . work environment physical and organizational culture by 39%, while the remaining 61% explained by other factors that are outside this study.

Key Word: Leadership Style Transformation, Non-Physical Work Environment, Organizational Culture towards, and Organizational Commitment

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung)

PENDAHULUAN

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan suatu hal pokok yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga penting bagi kelangsungan organisasi, lembaga maupun perusahaan. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang efektif dan efisien, serta dapat mengkombinasikan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuannya secara proaktif dalam organisasi.

Sekolah adalah satuan pendidikan yang berjenjang dan berkesinambungan untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar. Sekolah menjadi institusi pelayanan pendidikan yang diharapkan mampu mengelola secara efektif dan efisien dari segi sumber daya manusia yang ada, guna tercapainya tujuan. Prasarana pendidikan yang memadai, serta kurikulum yang baik, tidak akan memiliki arti yang lebih baik jika tidak dibarengi dengan komitmen guru. Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan.

Menurut Greenberg dan Baroon (2003:160) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan lesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Dibutuhkannya komitmen organisasi yang baik karena komitmen organisasi sangat penting untuk stabilitas situasi dan kondisi dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan kepada organisasi merupakan salah satu jaminan penting untuk menjaga kelangsungan organisasi.

Komitmen menjadi sebuah dasar dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Komitmen menentukan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Guru dalam hal ini sebagai penyelenggara pendidikan harus memiliki komitmen yang tinggi, karena keberhasilan seorang guru dalam mengajar menentukan keberhasilan generasi berikutnya. Komitmen organisasi guru terhadap sekolah atau lembaga pendidikan tempat dirinya bekerja pada dasarnya akan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi serta tujuan-tujuannya.

Berdasarkan data yang diberikan oleh pegawai TU MTs Khaudlul Ulum Penajung mengidentifikasi bahwa komitmen guru tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari masa kerja guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung. Berikut data masa kerja guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung.

Tabel I- 1
Data Masa Kerja Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung Tahun 2020

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)
1.	< 5 Tahun	4
2.	6 Tahun – 10 Tahun	6
3.	11 Tahun – 20 Tahun	10
4.	21 Tahun – 30 Tahun	12
5.	> 30 Tahun	3
Jumlah		35

Pada Tabel I-1 terlihat bahwa masa kerja guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung dengan masa kerja < 5 Tahun sebanyak 4 orang, masa kerja 6 - 10 Tahun sebanyak 6 guru, masa kerja 11 – 20 Tahun sebanyak 10 guru, masa kerja 21 – 30 Tahun sebanyak 12 guru dan masa kerja diatas 30 Tahun sebanyak 3 guru, artinya sebanyak 88% guru bekerja lebih dari 5 Tahun. MTs Khaudlul Ulum Penajung yang berdiri sejak tahun 1988 tahun dengan lama masa kerja tersebut dapat mengidentifikasi tingginya komitmen guru. Adapun untuk pengangkatan sebagai guru tetap membutuhkan waktu 2 tahun.

Penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor baik internal maupun eksternal, salah satunya adalah dari faktor gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dan Judge (2008:90) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Sejauh mana pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan pengaruh pemimpin tersebut terhadap bawahannya. Kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi melalui sikap, nilai, asumsi dan komitmen para bawahan. Hal tersebut terjadi disebabkan karena rasa percaya, kagum setia dan hormat terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan dari mereka.

Kepemimpinan yang didukung dengan adanya suatu nilai, sikap dan perilaku yang baik akan menumbuhkan motivasi guru untuk terus memberikan yang terbaik dimana guru memiliki komitmen yang tinggi. Berdasarkan wawancara dengan guru dan pegawai TU diketahui bahwa Kepala Sekolah di MTs Khaudlul Ulum Penajung memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Beliau menjadi inspirasi dalam bertindak dan berperilaku seperti dalam hal kedisiplinan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung)

ketika menjalankan pekerjaannya. Selain itu, kepala sekolah menjadi teladan bagi guru dalam menyampaikan materi ketika proses belajar mengajar dan memiliki integritas yang tinggi. Selain itu kepala sekolah juga mendapat kepercayaan yang tinggi dari guru dan karyawan dilihat dari lama menjabat sebagai kepala sekolah sudah sejak tahun 2012.

Komitmen organisasi selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:35) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Karyawan yang mempunyai hubungan baik dengan atasan, bawahan ataupun dengan rekan kerja akan menumbuhkan rasa sukarela membantu karyawan yang lain karena adanya hubungan baik.

MTs Khaudlul Ulum Penajung memiliki lingkungan kerja non fisik yang kondusif tercermin dari kondisi seperti adanya hubungan baik antar karyawan terhadap atasan dan bawahan ataupun dengan rekan kerja. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan serta kerja sama yang baik. Hal tersebut membuat guru dan karyawan MTs Khaudlul Ulum Penajung merasa nyaman dalam bekerja serta memiliki hubungan yang baik dengan sesama.

Budaya organisasi menjadi penting karena mengukur bagaimana pandangan seorang guru terhadap organisasi serta akan mengarahkan pada komitmen organisasi yang tinggi. Budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggotanya. Menurut Robbins (2007:88) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi menjadi dasar untuk perasaan saling memahami karyawan mengenai instansinya, bagaimana orientasi dan sikap yang harus dilakukan terhadap organisasi kerjanya. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Keberhasilan dalam mengelola organisasi tidak terlepas dari faktor kepemimpinan dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kepala sekolah merupakan orang yang paling berpengaruh untuk menentukan aktivitas dan kebijakan yang harus dijalankan oleh guru dan karyawan. Budaya organisasi yang tercipta di lingkungan MTs Khaudlul Ulum Penajung terbilang cukup baik hal ini terbukti dari adanya budaya solat berjamaah dan ziarah

ke makam pendiri setiap awal tahun. Sikap disiplin dari guru dan karyawan yang selalu datang tepat waktu serta terciptanya komunikasi dan interaksi yang baik antara guru dengan kepala sekolah maupun guru dengan siswa.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Lingkungan kerja non fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung)”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung sehingga masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung?

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen dapat didefinisikan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterkaitan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Streers, dan Porter 1979). Komitmen diasumsikan juga merefleksikan dampak dari kesesuaian antara individu dengan organisasi. Menurut Mayer dan Allen (1997), pengalaman kerja yang sesuai dengan nilai-nilai personal individu atau dapat memenuhi kebutuhan dan preferensi individu akan menjadi penguat bagi individu tersebut, yang kemudian akan memengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Menurut Brooks (1986), komitmen pegawai seringkali digambarkan sebagai bentuk keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan dari individu terhadap organisasi. Sedangkan Luthans (1992) mengatakan bahwa komitmen ditentukan oleh variabel personal dan variabel organisasi. Variabel personal meliputi usia, masa jabatan dalam organisasi, dan posisi individu seperti afektif positif atau negative, dan kontrol atribusi baik internal maupun eksternal. Sedangkan variabel

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung)

organisasional meliputi rancangan tugas pekerjaan dan gaya kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Robbins & Judge (2007) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan diri mereka sendiri, yang memiliki efek mendalam dan kuar biasa terhadap pengikut. Bass dan Steidlmeier (1998) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang sesungguhnya harus dibangun dari dasar/ fondasi moral.

Bass (dalam Bass dan Steidlmeier, 1998) memberikan ciri kepada pemimpin yang menjalankan kepemimpinan transformasional yaitu para pemimpin transformasional yang sesungguhnya yakni ketika mereka memberikan kasadaran tentang apa itu benar, baik, indah, ketika mereka membantu meningkatkan kebutuhan dari para bawahan dalam mencapai aktualisasi, para pemimpin membantu dalam mencapai tingkat kedewasaan moral yang lebih tinggi dan ketika para pemimpin itu mampu menggerakkan para bawahannya untuk melepaskan kepentingan diri mereka sendiri untuk kebaikan group, organisasi maupun masyarakat.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

menurut Nitisemito (2000: 139), lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sasama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

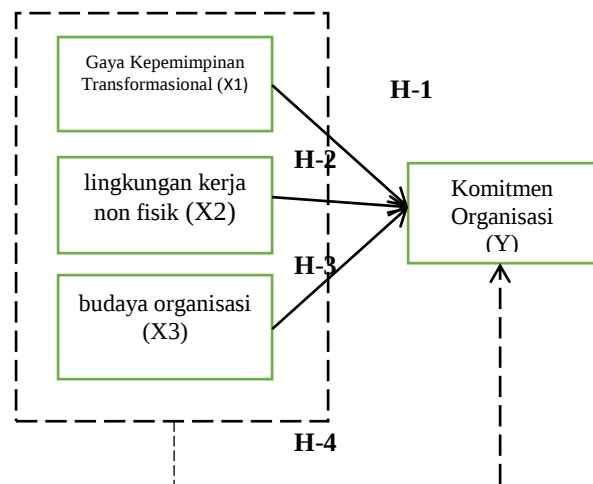
Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015: 355), budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut Muchlas (2005: 534) budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik.

METODE

Model empiris pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung yaitu sebanyak 35 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik yang digunakan yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota poulasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Wawancara
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respodennya sedikit/ kecil. Wawancara dilakukan hanya untuk mencari informasi mengenai guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum.
2. Kuesioner
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2009: 199). Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung melalui media lainnya.
3. Studi Pustaka
Studi pustaka adalah cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, jurnal dan internet yang berhubungan dengan penelitian.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaulul Ulum Penajung)

Teknik analisis data menunjukkan sejumlah data yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi tentang karakteristik responden atau sifat-sifat data dan menjawab permasalahan dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Analisis Deskriptif.
Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik (Sugiyono, 2010).
2. Analisis Statistika
Analisis statistika berfungsi untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dengan menggunakan metode-metode statistik (Sugiyono: 2010). Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi statistik komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Uji Validitas

Tabel IV- 1 Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	1	0,559	0,3338	Valid
2.	2	0,705	0,3338	Valid
3.	3	0,563	0,3338	Valid
4.	4	0,404	0,3338	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item yang dipakai pada variabel komitmen organisasi valid.

Tabel IV- 2 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	1	0,554	0,3338	Valid
2.	2	0,701	0,3338	Valid
3.	3	0,583	0,3338	Valid
4.	4	0,661	0,3338	Valid
5.	5	0,701	0,3338	Valid

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item yang dipakai pada variabel gaya kepemimpinan transformasional valid.

Tabel IV- 3 Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

No	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	1	0,650	0,3338	Valid
2.	2	0,691	0,3338	Valid
3.	3	0,704	0,3338	Valid
4.	4	0,695	0,3338	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item yang dipakai pada variabel lingkungan kerja non fisik valid.

Tabel IV- 4 Variabel Budaya Organisasi (X3)

No	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	1	0,631	0,3338	Valid
2.	2	0,414	0,3338	Valid
3.	3	0,591	0,3338	Valid
4.	4	0,543	0,3338	Valid
5.	5	0,485	0,3338	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item yang dipakai pada variabel budaya organisasi valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relaif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Syarat minimal suatu instrument dikatakan reliable adalah jika nilai r alpha $> 0,6$ dan sebaliknya jika r alpha $< 0,6$, maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. (Sujarweni 2014:193)

Tabel IV- 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R_{Kritis}	Cronbach's Alpha	Ket
Komitmen Organisasi (Y)	0,60	0,637	Reliabel
Gaya Kepemimpinan transformasional (X1)	0,60	0,660	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,60	0,668	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,60	0,667	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dari semua variabel terlihat mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,60

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

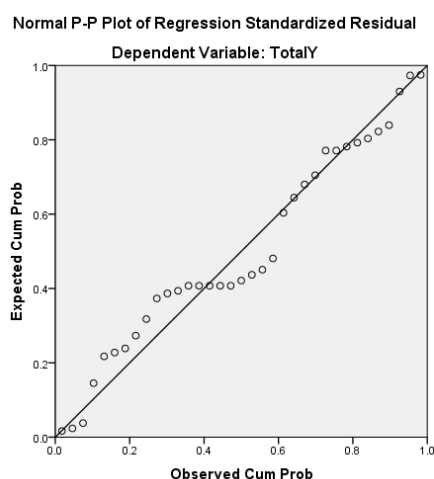
(Studi Pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung)

sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam kuesioner ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Analisis normalitas digunakan untuk menguji apakah data sebuah model regresi antara variabel *dependent* (terikat) dan variabel *independent* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal, hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut



Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain didalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1).

Tabel IV- 6 Uji Multikolinieritas Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TotalX1	.988	1.012
	TotalX2	.777	1.288
	TotalX3	.773	1.293

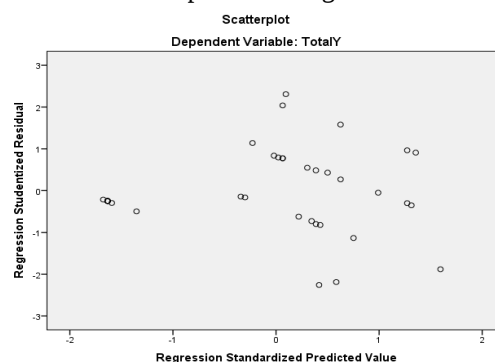
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas dapat diejelaskan bahwa bagian collinierity statistics menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF dibawah 10 dan memiliki tolerance diatas 0,1 sehingga model tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:



Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar diatas, ditunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit) serta tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dengan independen. Adapun perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung)

Tabel IV- 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.742	2.185		1.255	.219
TotalX1	.198	.090	.295	2.192	.036
TotalX2	.256	.115	.339	2.233	.033
TotalX3	.227	.108	.321	2.107	.043

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil diatas maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 2,742 + 0,198X_1 + 0,256X_2 + 0,227X_3 + e$$

Kemudian persamaan tersebut diuraikan sebagai berikut

1. Konstanta

Konstanta 2,742 artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi bernilai nol, maka komitmen organisasi guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajungmeningkat 2,742 satuan.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,198$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,198 artinya setiap kenaikan bertambahnya satu satuan variabel gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,198 poin apabila variabel independen lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi.

b. $b_2 = 0,256$

Koefisien untuk X_2 sebesar 0,256 artinya setiap kenaikan bertambahnya satu satuan variabel lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,256 poin apabila variabel independen lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan komitmen organisasi.

c. $b_3 = 0,227$

Koefisien untuk X_3 sebesar 0,227 artinya setiap kenaikan bertambahnya satu satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,227 poin apabila variabel

independen lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel independen, dengan ketentuan:

- Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
- Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV- 8 Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.742	2.185		1.255	.219
TotalX1	.198	.090	.295	2.192	.036
TotalX2	.256	.115	.339	2.233	.033
TotalX3	.227	.108	.321	2.107	.043

Sumber: data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 8,249 $> F_{tabel}$ 2,90 dengan signifikansi 0,000 $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung)

Tabel IV- 9 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.390	.824

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,390 artinya 39% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 2,192 > t_{tabel} 2.039$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,036 > 0,05$, maka hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum, yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Selanjutnya, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyastuti dan Manara (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan sangat signifikan dengan komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen

Pengujian hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 2,233 > t_{tabel} 2.039$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,033 > 0,05$, maka hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum, yang artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Selanjutnya, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasasti dan Yuniawan (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kayawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis ketiga untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 2,107 > t_{tabel} 2.039$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,043 > 0,05$, maka hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum, yang artinya semakin baik budaya organisasi maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Selanjutnya, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi

Pengujian hipotesis keempat untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $8,249 > F_{tabel} 2,90$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis regres linier berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung)

bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi guru.
- 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi guru.
- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi guru.
- 4) Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum.

Keterbatasan

Penelitian ini menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang peneliti bahas pada penelitian ini. Tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
- 2) Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum, hanya sebatas gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi.
- 3) Kurangnya pemahaman responden dalam menjawab pernyataan kuesioner, serta kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner.

Implikasi

Berdasarkan atas temuan yang di bahas pada bab sebelumnya maka terdapat beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan masukan:

Implikasi Praktis

- 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada MTs Khaudlul Ulum Penajung perlu ditingkatkan lagi, supaya komitmen organisasi semakin meningkat. Kepala sekolah diharapkan memberikan dorongan kepada guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kepala sekolah harus lebih mengutamakan serta mendukung para guru untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

- 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terhadap pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja non fisik pada MTs Khaudlul Ulum Penajung perlu ditingkatkan lagi, supaya komitmen organisasi pada setiap individu atau guru semakin meningkat. MTs Khaudlul Ulum perlu mendukung hal ini dengan meningkatkan standar operasional prosedur kerja yang lebih teratur. Memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik akan dapat meningkatkan komitmen organisasi guru.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru tetap yayasan MTs Khaudlul Ulum. Implikasi ini dari hasil penelitian tentang budaya organisasi, hendaknya para guru menetapkan rencana kerja dan strategi untuk proses pembelajaran, agar tercapainya kegiatan belajar yang baik. Memiliki budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan komitmen organisasi guru.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya, implikasi teoritis dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi, sedangkan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, dengan melakukan wawancara pada guru yang berbeda dan melakukan pengawasan dalam proses pengumpulan data agar responden lebih teliti pada saat pengisian jawaban kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2008. *Analisis Regresi*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPEE
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung)

- Bass, Benard. M. 1985. *Leadership: Good, Better, Best. Organizational Dynamics*. Vol.13.
- Bass, Benard. M. and Avolio, Bruce, J. 1993. *Transformasional Leadership and Organizational culture*. PAQ, Spring.
- Bass, Benard. M., 1998. *Transformasional Leadership*. Industrial, Military, and Educational Impact. Mahwah, NJ. Erlbaum.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Emron. Yohny anwar. Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, Onong Unchjana. 1992. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: Reamaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. 2003. *Behavior In Organizations*. Prentice Hall. New Jersey.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jex, Steve M. & Britt, Thomas W. 2008. *Organization Psychology: A Scientist Practitioner Approach, Second Ed*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Kartini Kartono. 1993. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Luthans, F. 1992. *Organizational Behavior*. 6 ed. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Singapore: McGraw Hill Book Co. Vol.2 No.2 hal 34-52
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-10. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mayer, J. and Allen, N. 1997. *Commitment in the Workplace*. SAGE Publicayions, Thousand Oaks, CA.
- Mowday, R.T.,R.M. Steers, dan L.W. Porter. 1979. *The Measurument of Organizational Commitment*. Jurna Of Vacation Behavior, Vol. 14 April, pp. 224-47
- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UGM
- Nitisemto, A. S. 2000. *Manajemen Personalial; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____, 2001. *Manajemen Personalial; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____, 2004. *Manajemen Personalial; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prasasti, Vivin Tri dan Ahyar Yuniawan, 2017. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Varabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga)*. Jurnal Manajemen. Vol. 6. No. 1. Hal 1-14. ISSN: 2337-3792.
- Sanusi, Ahmad. 2009. *Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*. Bandung: Prospect.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil, Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pada Guru Tetap Yayasan MTs Khaudlul Ulum Penajung)

- Singarimbun, M Effendi, S. 2009. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. LP3ES.
- Sobirin, Ahmad, 2019. *Budaya Organisasi; Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM KPN
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- _____, 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Academic Press.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models Fof Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons Inc.
- Stephen, Robbins P. 1993. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Prenhallindo.
- _____. 2003. *Organization Behavior*. Prentice Hall. New Jersey.
- Stephen Robbins P. & Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Stephen Robbins P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku I. Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat
- Stephen, Robbins P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati, 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Vol. 19. No. 2. Hal 170-178. ISSN: 1412-3126.
- Tichy, N.M. and Devanna, M.A. 2006. *The Transformasional Leader*, John Wiley & Sons, New York.
- Widyastuti, Endang dan M. Untung Manara, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Psikologi Tabularasa. Vol. 9. No. 1. Hal 66-76.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Andi.