PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* (STUDI PADA GURU MTS NEGERI 8 KEBUMEN)

Ira Kuntari

Manajemen STIE Putra Bangsa
Email: irakuntari30@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *organizational commitment* guru MTs Negeri 8 Kebumen. Penelitian ini menggunakan variabel *job involvement* dan *transformational leader* untuk menganalisis pengaruh *organizational commitement* pada guru tersebut. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan *job satisfaction* sebagai variabel intervening untuk menganalisis pengaruh antara *job involvement* dan *transformational leadership* terhadap *organizational commitment* guru MTs Negeri 8 Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah guru MTs Negeri 8 Kebumen yang berjumlah 37. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji hipotesis dan analisis korelasi. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS 22.0 for windows.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction. Transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction. Job involvement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational commitment. Transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational commitment,* dan *job satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational commitment.*

Kata Kunci: *Job Involvement, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Abstract

This study aims to analyze teacher organizational commitment at Kebumen 8 MTs. This study uses job involvement variables and transformational leaders to analyze the influence of organizational commitement on the teacher. In addition, this study also uses job satisfaction as an intervening variable to analyze the influence of job involvement and transformational leadership on teacher organizational commitment at Kebumen 8 MTs. The population in this study were teachers at Kebumen 8 MTs Negeri totaling 37. The sampling technique used was saturated samples so that the total population was used as samples. Data collection techniques using a questionnaire. Analysis of the data used is the test instrument validity and reliability, classic assumption test, path analysis, hypothesis testing and correlation analysis. Data processing tools using SPSS 22.0 for Windows. The results showed that job involvement had a positive and significant effect on job satisfaction. Transformational leadership has a positive and significant effect on job satisfaction. Job involvement has a positive and significant effect on organizational commitment. Transformational leadership positively and significantly influences organizational commitment, and job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: *Job Involvement, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sangat vital dalam organisasi khususnya lembaga pendidikan atau edukasi. Mulyasa (2007:3) menyatakan bahwa pembangunan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, terdapat tiga syarat utama yang harus di perhatikan yaitu sarana gedung, buku yang memadai dan berkualitas serta guru

dan tenaga pendidik yang profesional. Salah satu syarat pendidikan yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan sumber daya manusia menurut apa yang telah dikemukakan sebelumnya adalah dengan adanya guru. Guru merupakan salah satu faktor untuk menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan.

Guru merupakan aset sangat penting untuk menunjang mutu pendidikan di sekolah. Syarat untuk menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas yaitu adanya guru professional dalam mengajar. Dalam proses pembelajaran guru yang sudah profesional memiliki kemampuan untuk menyalurkan ilmu pengetahuan, mampu menjaga moral anak didik, meningkatkan mutu pembelajaran yang berkualitas. Kualifikasi guru profesional akan tercapai apabila memenuhi standar sesuai dengan bakat dan profesinya. Menciptakan guru yang profesional perlu memperhatikan seberapa besar komitmen organisasi yang dimilikinya. Komitmen yang kuat mampu menciptakan suasana yang kondusif saat mengajar karena tidak ada rasa tertekan atau keterpaksaan.

Menurut Robbins & Judge (2007:74) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi berkaitan dengan rasa loyalitas pegawai terhadap organisasinya. Seseorang yang memiliki rasa komitmen yang tinggi pada organisasi akan menciptakan hasil kerja yang baik. Menurut Chan (2006) dalam Sari, Supartha dan Riana (2017), mengatakan bahwa anggota yang berkomitmen tinggi akan saling menerima, belajar dari anggota lain dan berpartisipasi penuh dalam setiap kegiatan organisasi. Kesetiaan pada organisasi membuat pegawai ingin *want to stay* dalam organisasi tersebut. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Guru MTs Negeri 8 Kebumen mempunyai komitmen yang tinggi dalam organisasi. Komitmen tersebut ditunjukkan ketika guru datang ke sekolah dengan tepat waktu. Bukti ketepatan waktu menggunakan *finger print* untuk mengetahui guru tersebut datangnya terlambat atau tidak. Banyak guru yang datang tidak terlambat walaupun masih ada beberapa guru yang terlambat dikarenakan ada kepentingan pribadi atau kepentingan mendesak lainnya. Guru yang datangnya tepat waktu akan masuk kelas lebih awal untuk melakukan tadarus bersama dengan murid. Jika ada guru yang tidak masuk, maka guru tersebut memberikan tugas kepada siswa untuk mengerjakan soal ataupun meringkas mata pelajaran. Hal tersebut manunjukkan bahwa guru masih memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Selain itu guru yang aktif mengikuti rapat kurang lebih sebanyak 80%, terutama untuk rapat awal tahun bisa mencapai 100%. Semua guru bisa hadir untuk mengikuti rapat kecuali guru yang berhalangan hadir karena ada kepentingan yang tidak bisa untuk ditinggalkan. Rapat awal tahun untuk membahas pembagian tugas baru dan kepanitian. Acara yang diadakan sekolah membutuhkan partisipasi guru untuk menjadi panitia. Semua guru mempunyai tugas dalam kepanitian sesuai dengan acara yang akan dijalankannya. Guru yang mempunyai tugas menjadi panitia bertanggung jawab atas semua hal apapun, terutama guru yang ditunjuk menjadi ketua dan sekretaris mempunyai tugas yang paling berat dalam *event* tersebut. Kerja sama antar guru sangat baik sehingga acara berjalan dengan lancar. Berdasarkan fenomena tersebut diketahui komitmen organisasinya tinggi, sehingga peneliti akan menguji faktor apa saja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Menurut Novarinda dan Iqbal (2017), menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2012:100), keterlibatan kerja adalah untuk mengukur tingkat sampai dimana karyawan secara psikologis memihak pekerjaan tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Keterlibatan kerja menunjukkan keterikatan yang kuat dengan komitmen organisasi. Menurut Puspita, Utomo dan Sulistyowati (2017), pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Artinya pegawai yang aktif berpartisipasi dalam keterlibatan kerja menunjukkan perhatian terhadap pekerjaannya dan pegawai menganggap pekerjaannya itu penting bagi harga dirinya.

Secara umum guru MTs Negeri 8 Kebumen sudah memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Guru sudah melakukan pekerjaanya sesuai dengan jobnya masing-masing. Terbukti semua guru sudah mengajar sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Pembagian jadwal sesuai dengan aturan yang dibuat oleh sekolah. Guru juga terlibat langsung dalam pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) serta membuat PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam mendidik. RPP didesain sedemikian rupa untuk mencapai kopetensi dasar siswa. Hal ini menunjukkan semua guru terlibat dan berusaha untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu guru ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh sekolah. Guru aktif terlibat di berbagai *event* sesuai dengan bakat dan bidangnya masing-masing. Tidak ada penekanan dalam segala bentuk kegiatan di sekolah, sehingga guru di MTs Negeri 8 Kebumen mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang sudah dilakukan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Selanjutnya Apriyani (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Semakin baik cara memimpinnya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Menurut Robbins and Coulter (2016:81) kepemimpinan transformasional (*transformasional ledership*) adalah yang menstimuli dan menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Kepemimpinan transformasioanal mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang mampu memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang

dimilikinya. Adanya kepemimpinan transformasional juga berperan memberikan dorongan kepada pegawai untuk menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga semakin baik cara memimpin maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai.

Pemimpin MTs Negeri 8 Kebumen dalam menjalankan operasionalnya dinilai sudah mampu menerima ide-ide yang disarankan oleh guru maupun wali murid. Hal ini ditunjukkan saat rapat dengan banyaknya ide yang disampaikan oleh para guru. Pemimpin MTs Negeri 8 Kebumen mengawasi segala hal yang terjadi di sekolah secara keseluruhan, sehingga jika terjadi suatu masalah maka pemimpin langsung turun tangan untuk membantu mencarikan solusi terhadap permasalahan tersebut. Ada guru yang mengatakan bahwa pemimpin MTs Negeri 8 Kebumen sudah tegas, sigap dan memberikan arahan yang jelas jika guru mengalami kesulitan. Jika ada guru yang kesulitan untuk menjalankan tugas maka pemimpin akan membatu dan memberikan solusi yang baik. Selain itu pemimpin juga mengarahkan guru untuk mengembangkan potensi yang dimiliki untuk mencapai prestasi.

Menurut Rosyida dan Surjanti (2017), bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja bisa memediasi secara langsung keterlibatan kerja yang akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Sedangkan menurut Sari, Supartha dan Riana (2017) bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional, sehingga bisa memediasi secara langsung antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Kepuasan dalam bekerja akan menguatkan pengaruh kepemimpinan trrasformasional terhadap komitmen organisasi. Semakin baik cara memimpin maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, sehingga kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi. Menurut Moorhead and Griffin (2013:71) kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang telah terpenuhi dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak bisa lepas dari kenyataan yang membuat pegawai merasa puas apabila semua harapannya dapat terpenuhi untuk melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja dapat mengekspresikan perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, sehingga mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Menurut Apriyani (2016) perasaan puas pegawai mampu meningkatkan komitmen terhadap organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi juga komitmen organisasinya.

Kepuasan kerja guru di MTs Negeri 8 Kebumen tinggi. Terbukti jika guru merasa puas dengan kinerjanya masing-masing sehingga tidak ada alasan untuk pindah dari sekolah. Alasan guru tidak mau pindah dikarenakan dekat dengan domisili tempat tinggal, sehingga guru merasa senang karena bisa menghemat uang transportasi. Kepuasan guru MTs Negeri 8 Kebumen juga dirasakan dengan adanya kerja sama yang baik antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Setiap guru diberi kebebasan untuk saling membantu dalam setiap kegiatan. Kebebasan yang dirasakan mampu meningkatkan prestasi kerja yang baik. Hal ini yang membuat guru semakin merasa puas karena tidak ada jarak antara guru yang satu dengan yang lainnya. Selain itu guru sudah menjalankan tugas sesuai dengan bidanngnya masing-masing. Adanya hal tersebut membuat guru semakin puas dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Dari latar belakang di atas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh *Job Involvement* dan *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* (Studi pada Guru MTs Negeri 8 Kebumen)"**.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang di atas tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap *job satisfaction* guru MTs Negeri 8 Kebumen?
2. Untuk mengetahui pengaruh *transformasional leadership* terhadap *job satisfaction* guru MTs Negeri 8 Kebumen?
3. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap *organizational commitment* guru MTs Negeri 8 Kebumen?
4. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational commitment* guru MTs Negeri 8 Kebumen?
5. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* guru MTs Negeri 8 Kebumen?

KAJIAN TEORI

Organizational Commitment

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi yaitu suatu psikologis seorang pada organisasinya yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat, kemampuan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Indikator komitmen organisasi menurut Summer Acito dalam Apriyani (2016) yaitu:

a. Keinginan untuk tetap menjaga keanggotaan organisasi/sekolah
b. Dedikasi guru terhadap tugas
c. Keinginan untuk bekerja
d. Kepercayaan guru terhadap sekolah
e. Mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi/sekolah
f. Mematuhi peraturan organisasi/sekolah

Job Satisfaction

Menurut Kreitner & Kinicki (2014:169) kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Menurut Hasibuan (2008:202) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Menyenangi pekerjaannya
b. Mencintai pekerjaanya
c. Moral kerja
d. Kedisiplinan
e. Prestasi kerja

Job Involvement

Menurut Robbins & Coulter (2012:377) keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan diidentifikasikan dengan pekerjaanya, aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi dirinya. Menurut Robbins & Judge (2008) indikator keterlibatan kerja sebagai berikut.

a. Keaktifan seorang dalam pekerjaanya
b. Rasa memihak terhadap pekerjaan
c. Menganggap penting pekerjaan sebagai harga diri

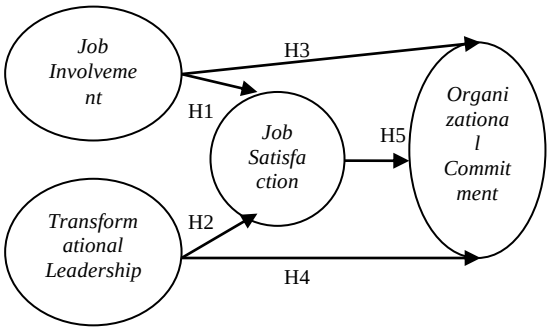
Transformational Leadership

Menurut Komariah & Triatna (2010) kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi. Menurut Bass and Riggio (2006) dalam Sukrajap (2016) kepemimpinan transformasional indikatornya adalah sebagai berikut.

a. Kharisma (*Idealized Influence*)
b. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)
c. Perhatian Individu (*Individualized Consederation*)
d. Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*)

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan judul penelitian Pengaruh *Job Involvement* dan *Transformasional Leadership* terhadap *Job Satisfaction* dan Organizational Commitment (Studi pada Guru Mts Negeri 8 Kebumen) model empiris diperjelas dengan gambar sebagai berikut:



Berdasarkan model empiris maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_1 : Diduga variabel *job involvement* berpengaruh terhadap *job satisfaction* guru MTS Negeri 8 Kebumen.

H_2 : Diduga variabel *transformational leadership* berpengaruh terhadap *job satisfaction* guru MTS Negeri 8 Kebumen.

H_3 : Diduga variabel *job involvement* berpengaruh terhadap *organizational commitment* guru MTS Negeri 8 Kebumen.

H_4 : Diduga variabel *transformational leadership* berpengaruh terhadap *organizational commitment* guru MTS Negeri 8 Kebumen.

H_5 : Diduga variabel *job satisfaction* berpengaruh terhadap *organizational commitment* guru MTS Negeri 8 Kebumen

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Guru MTs Negeri 8 Kebumen sejumlah 37 orang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain: (1) wawancara, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) studi pustaka. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 22.0*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Hipotesis, (4) Analisis Korelari, (4) (5) Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel *job involvement, transformational leadership, job satisfaction, dan organizational commitment* menunjukan bahwa pada kolom r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,3246) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel *job involvement, transformational leadership, job satisfaction, dan organizational commitment* dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Ghozali (2011:47) mengungkapkan bahwa reliabelitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa nilai *cronbrach alpa* untuk variabel *job involvement* sebesar 0,669, untuk variabel *transformational leadership* sebesar 0,721, untuk variabel *job satisfaction* sebesar 0,666, dan untuk variabel *organizational commitment* sebesar 0,702. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Multikolinieritas Sub Struktural 1

No	Variabel Bebas	*Collinierity Statistic*	
		Tolerance	VIF
1	*Job Involvemen*	.970	1.031
2	*Transformational Leadership*	.970	1.031

Tabel 2. Hasil Multikolinieritas Sub Struktural 2

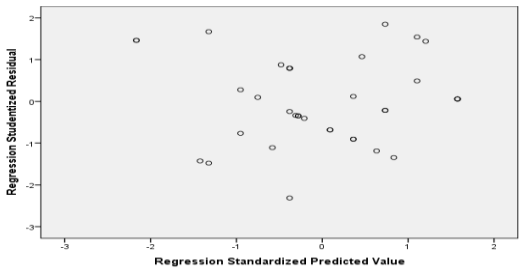
No	Variabel Bebas	*Collinierity Statistic*	
		Tolerance	VIF
1	*Job Involvemen*	.730	1.371
2	*Transformational Leadership*	.718	1.393
3	*Job Satisfaction*	. 548	1.824

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2 diatas, analisis dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* diatas 0,01dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

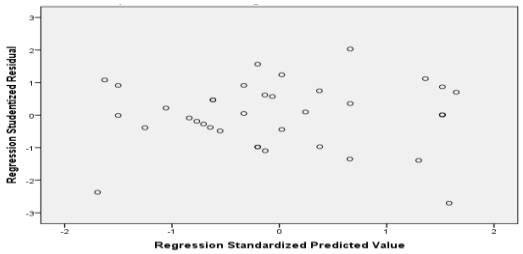
2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2009:125), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengematan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktural 1



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktural 2

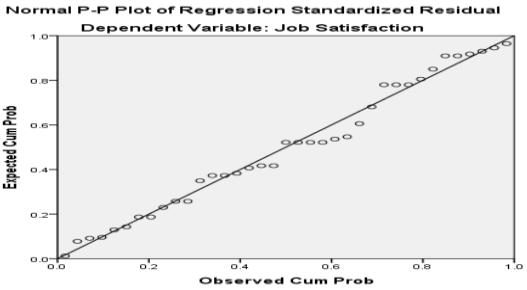


Berdasarkan Gambar 1 dan Gambar 2 diatas menunjukan bahwa tidak ada pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur, gambar keduanya tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

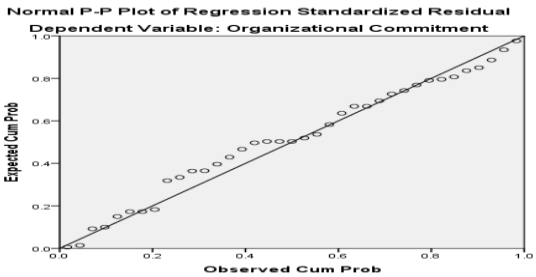
3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009:147), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun indpenden mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 3. Uji Normalitas Substruktural I



Gambar 4. Uji Normalitas Substruktural 2



Berdasarkan hasil uji normalitas diatas (*Normal P-P Plot of Regression Residual*) diketahui bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial variabel bebas *job involvement* dan *transformational leadership* terhadap variabel intervening *job satisfaction* dan variabel terikat *organizational commitment*, dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji t Substuktural 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.849	2.225		.831	.412
	Job Involvement	.413	.123	.432	3.350	.002
	Transformational Leadership	.325	.094	.446	3.460	.001

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahawa:

a. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Satisfaction*
Nilai signifikansi untuk variabel *job involvement* 0,002 < 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 3,350 > 2,0301. Maka hasil menyatakan bahwa variabel *job involvement* berpengaruh terhadap *job satisfaction,*

sehingga H_1 diterima. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction.*

b. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction*

Nilai signifikansi untuk variabel *transformational leadership* 0,001 < 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 3,460 > 2,0301. Maka hasil menyatakan bahwa variabel *transformational leadership* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, sehingga H_2 diterima.

Tabel 4. Hasil Uji t Substruktural 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.971	2.770		-.350	.728
	Job Involvement	.364	.175	.245	2.080	.045
	Transformational Leadership	.474	.135	.419	3.520	.001
	Job Satisfaction	.577	.211	.372	2.731	.010

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahawa:

a. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Organizational Commitment*

Nilai signifikansi untuk variabel *job involvement* 0,045 < 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 2,080 > 2,0322. Maka hasil menyatakan bahwa variabel *job involvement* berpengaruh terhadap *organizational commitment*, sehingga H_3 diterima.

b. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Commitment*

Nilai signifikansi untuk variabel *transformational leadership* 0,001 < 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 3,520 > 2,0322. Maka hasil menyatakan bahwa variabel *transformational leadership* berpengaruh terhadap *organizational commitment*, sehingga H_4 diterima.

c. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*

Nilai signifikansi untuk variabel *job satisfaction* 0,010 < 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 2,731 > 2,0322. Maka hasil menyatakan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh terhadap *organizational commitment*, sehingga H_5 diterima.

1. Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural 1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672[a]	.452	.419	.992

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership, Job Involvement

b. Dependent Variable: Job Satisfaction

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,419 atau 41,9% sehingga menunjukkan bahwa nilai sebesar 41,9% variabel *job satisfaction* dipengaruhi oleh variabel bebas *job involvement* dan *transformational Leadership*. Sedangkan sisanya 58,1% variabel *job satisfaction* dipengaruhi oleh variabel lainnya yang berada di luar model penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural 2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815[a]	.665	.634	1.223

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Job Involvement, Transformational Leadership

b. Dependent Variable: Organizational Commitment

Berdasarkan tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,634 atau 63,4% sehingga menunjukkan bahwa nilai sebesar 63,4% variabel *organizational commitment* dipengaruhi oleh variabel bebas *job involvement, transformational Leadership* dan variabel intervening *job satisfaction*. Sedangkan sisanya 36,6% variabel *organizational commitment* dipengaruhi oleh variabel lainnya yang berada di luar model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Job Involvement	Transformational Leadership
Job Involvement	Pearson Correlation	1	.172
	Sig. (2-tailed)		.308
	N	37	37
Transformational Leadership	Pearson Correlation	.172	1
	Sig. (2-tailed)	.308	
	N	37	37

Berdasarkan tabel IV-20 di atas, menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,172, angka korelasi tersebut mempunyai arti hubungan antara *job involvement* dan *transformational leadership* sangat lemah. Korelasi dua variabel tidak signifikan karena 0,308 > 0,05.

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dua variabel.

Untuk substruktursl 1 menggunakan rumus:
$Y_1 = 0{,}432X_1 + 0{,}446X_2 + €_1$
Dimana $€_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0{,}419} = \sqrt{0{,}762} = 0{,}873$

Untuk substruktural 2 menggunakan rumus:
$Y_2 = 0{,}245X_1 + 0{,}419X_2 + 0{,}372Y_1 + €_2$
Dimana $€_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0{,}634} = \sqrt{0{,}604} = 0{,}777$

Perhitungan pengaruh antar variabel:
Pengaruh langsung (*Direct Effect*)
1. $X_1 \rightarrow Y_1 = 0{,}432$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 = 0{,}446$
3. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0{,}245$
4. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0{,}419$
5. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0{,}372$

Pengaruh Tidak Langsung (*Inderect Effect*)
1. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0{,}432 \times 0{,}372) = 0{,}160$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0{,}446 \times 0{,}372) = 0{,}165$

Pengaruh Total (*Total Effect*)
1. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0{,}432 + 0{,}372) = 0{,}804$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0{,}446 + 0{,}372) = 0{,}818$
3. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0{,}245$
4. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0{,}419$
5. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0{,}372$

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Job Involvement* dan *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* (Studi pada Guru MTs Negeri 8 Kebumen)", maka disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* guru MTs Negeri 8 Kebumen. Oleh karena itu semakin tinggi *job involvement* maka akan meningkatkatkan *job satisfaction* guru MTs Negeri 8 Kebumen.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* guru MTs Negeri 8 Kebumen. Oleh karena itu semakin baik cara memimpin maka akan meningkatkatkan *job satisfaction* guru MTs Negeri 8 Kebumen.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* guru MTs Negeri 8 Kebumen. Oleh karena itu semakin tinggi *job involvement* maka akan semakin meningkatkatkan *organizational commitment* guru MTs Negeri 8 Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* guru MTs Negeri 8 Kebumen. Oleh karena itu semakin baik cara memimpin maka akan semakin meningkatkatkan *organizational commitment* guru MTs Negeri 8 Kebumen.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* guru MTs Negeri 8 Kebumen. Oleh karena itu semakin tinggi *job satisfaction* maka akan semakin meningkatkatkan *organizational commitment* guru MTs Negeri 8 Kebumen.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka penulis akan menyampaikan beberapa saran yaitu sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian telah membuktikan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment* pada guru MTs Negeri Gombong. Penulis menyarankan bagi pihak manajemen MTs Negeri 8 Kebumen tetap mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan kerja guru dengan baik. Guru diberikan kebebasan untuk meningkatkan prestasi serta terlibat dalam berbagai bidang pekerjaan yang bisa menambah wawasan. Adanya hal tersebut membuat guru merasa puas untuk tetap bekerja dan komitmen pada guru akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian telah membuktikan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment* pada guru MTs Negeri 8 Kebumen. Penulis menyarankan bagi pihak manajemen MTs Negeri 8 Kebumen bahwa kepala sekolah mampu mempertahankan dan meningkatkan cara kepemimpinannya yang transformasional. Pemimpin bisa mempertahankan dan meningkatnya dengan cara memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru, mendengarkan saran ataupun aspirasi dari guru, memberikan perhatian kepada guru agar tetap bersemangat dalam bekerja, dan membuat para guru yakin bahwa pekerjaan yang mereka lakukan berharga untuk organisasi tempat mereka bekerja. Adanya perilaku pemimpin yang seperti itu akan membuat guru merasa puas dalam bekerja, maka komitmen organisasinya juga akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian telah membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada guru MTs Negeri 8 Kebumen. Penulis menyarankan bagi pihak manajemen MTs Negeri 8 Kebumen tetap memperhatikan kepuasan kerja guru dengan cara memberikan peluang para guru untuk meningkatkan

prestasi, selalu menjalin hubungan yang baik dengan guru, memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan oleh guru, serta selalu memberikan motivasi yang membangun dalam hal apapun yang semakin meningkatkan komitmen organisasi pada guru.

4. Pihak manajemen MTs Negeri 8 Kebumen harus mempertahankan dan menjaga komitmen organisasi semua guru dengan baik dengan cara memberikan arahan dan teguran jika guru melakukan kesalahan, menjaga komunikasi yang baik dengan semua guru, dan melibatkan semua guru dalam kegiatan organisasi.
5. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama bisa dengan menggunakan variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada guru seperti variabel pemberdayaan, keadilan organisasi, iklim organisasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Apriyani, Herlina. 2016. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Guru dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi*.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Undip.

._____ 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Undip.

Hasibuan. Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Komariah, Aan & Cepi Tratna. 2010. *Visionary Leadership*. Jakarta : Bumi Aksara.

Kreitner R Kinicki A. 2014. *Perilaku Organisasi* Edisi 9 Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Novarinda, Rizky, dan Mohammad Iqbal. 2017. *Pengaruh Iklim Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo.*

Puspita, Clariza Dara, Supri Wahyudi Utomo dan Nur Haryuning Sulistyowati. 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdigbang SDM Perum Perhutani Madiun*.

Robbins, S. P and Judge, T. A. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat.

_____. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.

_____. 2012. *Perilaku Organisasi* Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins S. P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen* Edisi Ketigabelas Jilid 2. Jakarta : Erlangga.

Rosyida, Fatia dan Jun Surjanti. 2017. *Pengaruh Job Involvement dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Duta Abadi.*

Sari, Komang Ade Yunita, Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada perusahaan Daerah Pasar Daerah Pasar Kota Denpasar*.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.

Sukrajab, Muhammad Ali. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerjja dan Komitmen Organisasi dengan Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologi*.