



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 14 No. 1, Th. 2023 (144-151)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU DI SEKOLAH DASAR GUGUS R.A. KARTINI KOTA DENPASAR TAHUN 2022

Diterima: 15 Maret 2023; Direvisi: 5 Mei 2023; Disetujui: 15 Juni 2023

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v14i1.1855

I.N. Werna¹, I.P.W. Ariawan², I.M. Yudana³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia

e-mail: werna@undiksha.ac.id, wisna.ariawan@undiksha.ac.id, made.yudana@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh kepastian data simultan besaran pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, motivasi kerja, etos kerja guru, terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar di Guus RA Kartini di Kota Denpasar. Jenis penelitian ini adalah "ex post facto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar Gugus RA Kartini di Kota Denpasar yang berjumlah 212 orang. Pengambilan sampel dengan rumus solvin dan diambil secara random sebanyak 140 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dtudi dokumen. Data yang terkumpul dianalisis analisis linear berganda dengan Analisis Kolerasi Parsial. Hasil penelitian menunjukkan (1) ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Sekolah Dasar dengan koefisien korelasi sebesar 0,75% dan sumbangan efektif dan relative sebesar 15,98% dan 20,03 %. (2) Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Organisasional Sekolah dengan koefisien korelasi sebesar 0,11% dan sumbangan efektif dan relative sebesar 08,66% dan 10,86 % (3). Ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sekolah dengan koefisien korelasi sebesar 0,33 dan sumbangan efektifnya dan relative sebesar 27,40 % dan 34,77 %. (4) Ada pengaruh yang signifikan Etos kerja Guru terhadap Komitmen Organisasional Sekolah dengan koefisien korelasi sebesar 0,35 % dan sumbangan efektif dan relative sebesar 27,74 dan 34,77 %. (5) Ada pengaruh secara simultan yang signifikan Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00<0,05) dan sumbangan efektif sebesar 79,79 % terhadap komitmen organisasi sekolah di Gugus RA Kartini Kecamatan Denpasar Barat Dinas pendidikan Kota Denpasar.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional; iklim sekolah; motivasi kerja; etos kerja; komitmen organisasional guru.

Abstract

This study aims to obtain certainty of simultaneous data on the magnitude of the influence of the principal's leadership style, work climate, work motivation, and teacher work ethic, on the organizational commitment of elementary school teachers at Guus RA Kartini in Denpasar City. This type of research is "ex post facto. The population in this study were all elementary school teachers of the RA Kartini Cluster in Denpasar City, totaling 212 people. Sampling using the solvency formula and taken randomly as many as 140 respondents. Methods of data collection using questionnaires and document studies. The collected data were analyzed by multiple linear analyses with Partial Correlation Analysis. The results showed (1) there was a significant effect of Transformational Leadership Style on Elementary School Organizational Commitment with a correlation coefficient of 0.75% and an effective and relative contribution of 15.98% and 20.03%. (2) There was no significant effect of school climate on

organizational commitment with a correlation coefficient of 0.11% and an effective and relative contribution of 08.66% and 10.86% (3). Work motivation has a significant effect on school organizational commitment with a correlation coefficient of 0.33 and an effective and relative contribution of 27.40% and 34.77%. (4) There is a significant effect of the teacher's work ethic on school organizational commitment with a correlation coefficient of 0.35% and an effective and relative contribution of 27.74 and 34.77%. (5) There is a significant simultaneous effect of the principal's Transformational Leadership, Work Climate, Work Motivation, and Work Ethics with a significance level of 0.00 ($0.00 < 0.05$) and a practical contribution of 79.79% to school organizational commitment in the RA Kartini Cluster, West Denpasar District, Denpasar City Education Office.

Keywords: transformational leadership; school climate; work motivation; work ethic; teacher organizational commitment.

PENDAHULUAN

Fenomena permasalahan di bidang pendidikan tidak pernah berhenti ditemukan dalam dunia pendidikan. Permasalahan kurikulum yang kurang relevan dengan tuntutan dunia kerja, tunjangan profesional guru belum mencapai peningkatan mutu pendidikan sebagaimana diharapkan, penggunaan dana bantuan operasional sekolah (BOS) yang tidak tepat sasaran atau kontroversial pemanfaatannya (Regina et al., 2019), sarana dan prasarana pendidikan yang kurang yang juga menjadi masalah klasik. Lebih lanjut kasus perundungan, perlakuan kekerasan antar siswa yang bersifat fisik dan verbal, tawuran antar pelajar masih terjadi. Honorarium tenaga guru yang rendah.

Hasil tes PISA (Program for International Student Assessment) tahun terakhir 2018 Indonesia malah tidak masuk 10 besar PISA Dunia (PISA, 2021). Artinya bahwa kualitas pendidikan kita di kancah internasional harus diakui masih rendah. Idealnya bahwa dunia pendidikan itu masuk digaris rata rata dunia, sehingga kelihatan kesetaraan kualifikasinya. Hal itulah yang disebut kualitas pendidikan bermutu tinggi. Indikasi berikutnya bahwa kualitas pendidikan mampu menjadi jawaban terhadap kesejahteraan masyarakat dimana lulusannya sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Adanya transformasi digital dunia pendidikan sesuai tuntutan masa kini dan kepala sekolah, guru, tata usaha, dan tenaga kependidikan di semua satuan kerja dengan semangat kepemimpinan yang unggul, memiliki iklim sekolah kondusif, motivasi kerja dan etos kerja tinggi sangat dibutuhkan untuk mendorong tumbuh kembangnya komitmen organisasi.

Pemerintah selaku pemegang amanat peningkatan mutu pendidikan memang sudah berusaha berinovasi mengeluarkan regulasi dan kebijakan. Peraturan Pemerintah RI No 57, (2021) dan perubahannya dengan Peraturan Pemerintah no. 4 tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan mewajibkan dunia pendidikan dan satuannya mengarahkan Visi dan Misi, program dan kegiatannya kepada pertumbuhan iman dan takwa kepada Tuhan yang Maha Esa, memiliki sikap Pancasila, memiliki sikap mandiri, mendukung pendidikan lanjut, dan turut serta berinovasi dalam pembangunan masyarakat. Marwah dari peraturan ini diharapkan sesuai dengan sistem akreditasi yang berjalan dengan demikian mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi satuan pendidikan.

Penulis dalam kesempatan ini mengarahkan inovasi penyelesaian pada akar permasalahan yang bersifat *integible* dengan melihat kembali kualitas kepemimpinan dalam satuan pendidikan yang ada, iklim sekolah, motivasi kerja, etos kerja dan komitmen organisasional sekolah yang disinyalir menjadi penyebab terjadinya permasalahan lebih lanjut. Bila itu dapat diatasi niscaya akan mampu menjamin mutu pendidikan terpelihara dan berkesinambungan.

Cukup banyak penelitian yang mengangkat persoalan di atas dengan ruang lingkup dan pembatasan permasalahan dan penyelesaian permasalahan yang bervariasi pula. Berikut penulis tunjukkan beberapa diantaranya : penelitian Ideswal et al. (2020) Penelitian dari jurnal ini menunjukkan hasil adanya Pengaruh antara iklim sekolah dengan kinerja guru di SDN di kota Payakumbuh sebesar 9,0% dan Terdapat Pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SDN di kota Payakumbuh sebesar 8,6%. Dapat disimpulkan bahwa terlihat Pengaruh iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di kota Payakumbuh. Selanjutnya penelitian Werang, 2018 Pengaruh Keterampilan Managerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar

Kristen di Kabupaten Boven Digoel dalam Jurnal Pendidikan Guru MI. Hasil Penelitian dari jurnal ini menunjukkan adanya pengaruh Ketrampilan manajerial Kepala Sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SD Kristen di Kabupaten Boven Digoel, Papua dengan indikasi nilai $R^2 = 624$ dan tingkat signifikansi (sig) = ,000. Kemudian Iklim sekolah juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SD Kristen di Kabupaten Boven Digoel Papua dengan indikasi nilai $R^2 = 702$ dan tingkat signifikansi (sig) = ,000. Dan penelitian Pratiwi (2021), hasil Penelitian dari jurnal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 82 %, Budaya sekolah terhadap kinerja guru 85 %. dan Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah secara simultan terhadap kinerja guru 98 %.

Kendala yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya bahwa permasalahannya yang diungkap sebagai prediksi awal kurang factual, sehingga solusi penyelesaiannya bersifat normative dan menjadi tidak tajam. Karena hal itulah yang membuat penulis ingin memetakan permasalahan penelitian menjadi lebih factual dengan harapan tingkat penyelesaiannya sungguh berhasil dan berdaya guna. Kendala dimaksud misalnya belum menemukan informasi jenis perilaku kepemimpinan transformasional mumpuni, motivasi kerja, etos kerja yang sungguh mempengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi.

Suatu lembaga atau organisasi dikatakan menjadi sekolah favorit pastinya memiliki indikator keberhasilannya. Zulaikha dari Universitas Dr. Soetomo Surabaya dengan jurnal "Perluakah Branding pada Sekolah? Studi Kasus pada SMP Swasta di Surabaya" menunjukkan bahwa sistem word of mouth (pembicaraan mulut ke mulut), pembicaraan yang beredar dari para alumni yang merekomendasikan serta pembicaraan dari wali siswa ke lingkungannya masing-masing. Keterlibatan siswa pada aneka lomba siswa berprestasi dan memenangkan juara sangat mempengaruhi ketenaran sekolah. Hal menarik bahwa sekolah malah jarang promosi sekolah yang formal, namun tidak menghalangi pengenalan pelanggan karena sudah melihat faktanya. Capaian hasil kinerja organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh aneka faktor yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Demikian pula dengan institusi pendidikan. Banyak sekolah swasta maupun negeri mendapat perhatian tinggi dari pelanggannya justru karena mereka mampu membaca kebutuhan pasar pelanggan dan peluang bagi lulusannya. Pelanggan berani bayar lebih mahal karena pelayanan dan mutu lulusan yang dihasilkan memenuhi selera pelanggannya. Kondisi yang sangat bagus ini membuat organisasi pendidikan tersebut dikenal dengan istilah sekolah favorit dan Erwin Firdaus dkk dalam manajemen mutu pendidikan menunjukkan pentingnya menjaga kualitas pendidikan dengan konsep spiral Edward Deming's Wheel (P,D,C,A) ; Plan, Do, Check, Action (Zulaikha, 2017), (Firdaus Erwin, 2021).

Sekolah favorit rata rata dikejar oleh mereka yang benar benar memahami arti pentingnya pendidikan yang bermutu. Orang tua yang memahami pendidikan sesungguhnya adalah sebuah investasi tidak akan pernah menyalakan kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang bermutu bagi anak anak mereka . Orang tua yang sadar benar bahwa pendidikan adalah wahana yang mampu menghasilkan masa depan yang cerah tidak akan berfikir berapa besar biaya yang akan di investasikan (Irianto, 2011). Negara yang maju pendidikannya melakukan kebijakan yang sangat vital dalam membuat anggaran belanja disektor pendidikan. Mereka juga memberikan ruang seluas luasnya pada orang tua atau masyarakat umum untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan organisasi pendidikan. Banyak orang tua atau pihak luar sekolah yang sadar akan pentingnya partisipasi dalam peningkatan kualitas pendidikan akan berusaha berlomba lomba untuk berkesempatan ambil bagian dalam memajukan sekolah. Organisasi sekolah penting untuk membangun pola kemitraan dengan pihak luar dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Normina, 2016) dan (Afni & Jumahir, 2020).

Organisasi sekolah yang memiliki kredibilitas tinggi dengan indikator standar capaian mutu tentunya tidak semudah membalikkan telapak tangan. Dari awal kelahiran sampai pertumbuhannya dan bahkan mencapai tingkat kemajuan yang dibanggakan masyarakat pelanggannya, pastinya memiliki perjuangan yang keras dari berbagai aspek dan kategori. Apakah kualitas disiplin peserta didik, pelayanan dan mutu kompetensi pendidik maupun

manajemen sekolah. Rata rata organisasi pendidikan yang mencapai tingkat pelanggan tinggi pastinya memiliki aneka jenis perjuangan baik yang sulit maupun mudah. Komunikasi antar pribadi, antar tenaga pendidik dengan manajemen pengelola maupun dengan pihak yayasan pendidikan sebagai suatu organisasi sangat menentukan mutu pendidikannya (Harapan Edi, 2016).

Ada banyak variabel (faktor) yang mempengaruhi keberhasilan organisasi pendidikan dalam memainkan peran edukasinya. Faktor Kepemimpinan sangat menentukan suksesnya penyelenggaraan pendidikan. Di antara dua teori kepemimpinan yang cukup terkenal yakni Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformatif, banyak pihak melihat kepemimpinan Transformatif mendapat perhatian yang istimewa di dalam pengelolaan manajemen organisasi pendidikan. Keistimewanya terlihat pada peran yang dimainkan oleh pemimpin transformasional bersifat transparan/terbuka dalam banyak aspek. Kondisi ini membuat tenaga kependidikan yang bekerja di dalamnya merasa nyaman dan menemukan figure pengayom yang patut diteladani karena memang pemimpinnya menjadi teladan bagi bawahannya (Oupen & Yudana, 2020).

Kemampuannya menjadi model yang kuat, memberi dorongan inspiratif, peduli terhadap bawahan, melakukan koreksi terhadap kesalahan bukannya menghakimi, memberi peluang bawahan berkreasi, inovasi dengan sedikit bantuan, mendorong rekan kerja bawahan agar memiliki visi dan misi yang sama untuk membangun kepercayaan terhadap lembaga atau organisasi pendidikan yang tinggi (Raihani, 2010), Faktor Iklim sekolah yang dimaksud adalah iklim kerja guru di sekolah yang berpengaruh kuat terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi sekolah. Banyak tenaga pendidikan (guru) pendidik memilih bertahan pada organisasi pendidikan tempatnya bekerja, bukan semata karena salary yang besar, namun justru karena iklim kerja yang kondusif turut membangun perasaan memiliki organisasi pendidikan tempatnya bekerja. Aturan perilaku organisasi yang ada akan menjadi iklim positif bagi pencapaian tujuan lembaga atau organisasi pendidikan (Hamsah et al., 2019).

Demikian selanjutnya dengan Motivasi Kerja guru menjadi faktor yang turut mempengaruhi tingkat kualitas komitmen organisasi sekolah. Bisa terjadi diawal masuk kerja guru atau tenaga pendidik memiliki kebutuhan yang bersifat fisiologis, rasa aman, merasa dicintai, dihargai karena potensi-prestasi yang dimiliki, sampai ke tingkat kesadaran moral yang bersangkutan untuk dapat berkarir, beraktualisasi dalam dunia kerja pendidikan yang dijalaninya.

Kasus kasus di dunia pendidikan terjadi bahwa ada guru atau tenaga pendidik yang tidak memiliki etos kerja yang baik. Sering berpindah kerja meski memiliki potensi yang baik, justru karena memiliki etos kerja yang rendah. Ada banyak ciri yang bisa diketahui bahwa seorang guru memiliki etos kerja yang rendah, misalkan pekerjaan tidak tuntas, bekerja menurut selernya sendiri, tidak betah bekerja, suka menuntut meski kinerja rendah, banyak bicara sedikit berkarya (Listya et al., 2019). Terkait dengan pengaruh variabel tersebut di atas penulis tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh secara positif dan signifikan masing variabel dan empat variabel Independen (bebas) secara simultan terhadap tingkat komitmen organisasional sekolah dari guru (pendidik) yang berada di Gugus RA Kartini dalam naungan sekolah dasar 19 Pemecutan selaku sekolah induk dan 7 sekolah imbas pada Korwil Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar.

METODE

Penelitian ini dilakukan sekolah dasar Gugus RA Kartini Korwil Denpasar Barat Kota Denpasar. penelitian ini termasuk penelitian *ex post facto*, karena mengambil data secara langsung dan tidak ada perlakuan khusus pada variabel. Pendekatan penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan perancangan korelasional justru karena hendak mengetahui hubungan yang ada antar variabel yang dikorelasikan. Hasil penelitian masih terbatas mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim kerja, motivasi kerja dan etos kerja guru terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar Gugus RA Kartini Korwil Denpasar Barat Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD gugus RA Kartini Korwil Denpasar Barat Kota Denpasar yang berjumlah 8 sekolah yaitu: SDN 19 Pemecutan Denpasar Barat, SDN 27 Pemecutan

Denpasar Barat, SDN 32 Pemecutan Denpasar Barat, SDN 15 Pemecutan Denpasar Barat, SDN 26 Pemecutan Denpasar Barat, SDN Anak Emas Denpasar Barat, SD Quba Denpasar Barat, dan SD Muhammadiyah Denpasar Barat dengan keseluruhan jumlah guru 212 orang. Pengambilan sampel dengan rumus solvin ini hasilnya hampir sama bilamana memakai pedoman table Morgan, sehingga keseluruhan sampel yang diambil secara random sebanyak 140 responden dengan jumlah distribusi sampel diatur secara proporsional karena banyak guru di masing masing sekolah beragam jumlahnya. Pengambilan data dilakukan dengan menyebar kuisioner dan mengumpulkan data dari kuestioner angket yang sudah valid dan reliabel lewat google formulir dan studi dokumen. Setelah melewati uji asumsi klasik dengan data melalui uji normalitas dan linearitas, bebas dari gejala multikolineartitas, heterokedastisitas dengan metode glejser dan tidak adanya gejala autokolerasi dengan teknik Durbin-Watson. Analisis data dilanjutkan dengan analisis linear berganda dengan Analisis Kolerasi Parsial (Uji t), Analisis Regresi Berganda (Uji F) serta melakukan analisis sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relative (SR) 4 variabel dengan hasil penelitian secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dimaksud adalah menyangkut Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Sekolah (X2), Motivasi Kerja (X3), Etos Kerja (X4) dan Komitmen Organisasional Sekolah (Y) di Gugus RA Kartini Korwil Denpasar Barat Kota Denpasar. Lebih lanjut disajikan pula besaran kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Sekolah, Kontribusi Iklim Sekolah terhadap Komitmen Organisasional Sekolah, Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sekolah, Kontribusi Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sekolah dan Kontribusi secara bersama sama (simultan) antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sekolah di Gugus RA Kartini Korwil Denpasar Barat Kota Denpasar. Statistik deskriptif memberikan informasi tentang karakteristik variabel pencarian yaitu rerata, mean, nilai paling sering, simpangan baku, besaran, nilai maksimum, dan nilai terkecil. Untuk memudahkan pendeskripsian masing-masing variabel, berikut ringkasan hasil statistik deskriptif yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Komitmen Organisasional Sekolah

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Transformasional	141	51	190	161,21	25,086	629,307
Iklim	141	56	120	102,45	13,537	183,263
Motivasi	141	37	85	69,29	10,180	103,636
Etos	141	36	60	52,13	6,182	38,217
Komitmen	141	54	105	86,89	11,359	129,030
Valid N (listwise)	141					

Data yang disajikan dalam tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 141 Responden. Hasil dari pengisian kuesioner dari semua responden diperoleh total skor minimum pada variabel Transformasional sebesar 51, total skor maksimum sebesar 190 dengan rata-rata 161,21, standar deviasi 25,086 dan variannya sebesar 629,307. Total skor minimum pada variabel Iklim sebesar 56, total skor maksimum sebesar 120 dengan rata-rata 102,45, standar deviasi 13,537 dan variannya sebesar 183,263. Total skor minimum pada variabel Motivasi sebesar 37, total skor maksimum sebesar 85 dengan rata-rata 69,29, standar deviasi 10,180 dan variannya sebesar 103,636. Total skor minimum pada variabel Etos sebesar 36, total skor maksimum sebesar 60 dengan rata-rata 52,13, standar deviasi 6,182 dan variannya sebesar 38,217. Total skor minimum pada variabel Komitmen sebesar 54, total skor maksimum sebesar 105 dengan rata-rata 86,89, standar deviasi 11,359 dan variannya sebesar 129,030.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim

Sekolah, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Komitmen Organisasional Sekolah. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis linier berganda (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hasil uji prasyarat menunjukkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Komitmen Organisasional Sekolah masing-masing memiliki hubungan yang linier. Tidak terjadi masalah multikolinieritas, masalah autokorelasi dan masalah heterokedastisitas pada data hasil penelitian. Oleh karena semua uji prasyarat terpenuhi, maka uji hipotesis dapat dilakukan. Regresi linear berganda sesungguhnya adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Manfaatnya bahwa Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk memperoleh nilai pengaruh masing variabel terhadap variabel terikat dipakai Rumus Uji t yang disajikan pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	2,643	3,831		,690	,491	
Transformasion	,096	,032	,212	2,986	,003	,296
Iklim	,091	,068	,109	1,348	,180	,229
Motivasi	,371	,078	,332	4,760	,000	,305
Etos	,648	,113	,352	5,737	,000	,394

H₀: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar Gugus R.A. Kartini Kota Denpasar. Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Gugus R.A. Kartini di Kota Denpasar Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka T-hitung variabel Transformasional (2,986) > T-tabel (1,978), maka H₀ ditolak dan Ha diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka T-hitung variabel Iklim Sekolah (1,348) < T-tabel (1,978), maka H₀ diterima dan Ha ditolak. Artinya Iklim Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen dengan nilai signifikansi sebesar 0,180 > 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka thitung variabel Motivasi Kerja (4,760) > T-tabel (1,978), maka H₀ ditolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional Sekolah dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka T-hitung variabel Etos kerja (5,737) > T-tabel (1,978), maka H₀ ditolak dan Ha diterima. Artinya Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional Sekolah dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Selanjutnya data yang diperoleh dilakukan uji F yang disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	14413,684	4	3603,421	134,246	,000 ^b
Residual	3650,501	136	26,842		
Total	18064,184	140			

H₀: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar Gugus R.A. Kartini Kota Denpasar. Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar Gugus R.A. Kartini di Kota Denpasar

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan uji simultan (F) dapat dilihat dari tabel anova nilai signifikansi 0,00 < 0,05 itu berarti variabel Transformasional, Iklim, Motivasi, Etos secara bersama-sama mempengaruhi Komitmen. Ftable = 2,28, Ftable dapat dilihat menggunakan rumus $df = n - k$, dari rumus tersebut maka diperoleh sebesar 2,28. Hal tersebut dapat dilihat

uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $134,246 > 2,28$ yaitu berarti Transformasional, Iklim, Motivasi, Etos berpengaruh signifikan terhadap Komitmen. Setelah memperoleh uraian hasil uji T dan uji F yang menunjukkan ada dan tidaknya pengaruh masing masing variable bebas terhadap variable terikat secara parsial maupun secara simultan, maka untuk mengetahui berapa besar sumbangan yang diberikan dicari nilai SE (sumbangan efektif) dan SR (sumbangan relatif) yang merupakan penjabaran dari besar sumbangan pengaruh variable bebas penelitian terhadap komitmen organisasional sekolah yang disajikan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Nilai SE (sumbangan efektif) dan SR (sumbangan relatif)

SE	Nilai	SR	Nilai
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	15,98	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	20,03
Iklim Sekolah (X2)	8,66	Iklim Sekolah (X2)	10,86
Motivasi Kerja (X3)	27,40	Motivasi Kerja (X3)	34,34
Etos Kerja (X4)	27,74	Etos Kerja (X4)	34,77
R Square	79,79	Total	100,00

Keberartian arah regresi dapat ditemukan setelah melihat secara simultan nilai pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja, Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sekolah yang dapat digeneralisasikan bagi organisasional sekolah dasar diluar satuan pendidikan Gugus RA Kartini. Artinya bahwa nilai positif tersebut tetap harus diperjuangkan, dipertahankan dan ditingkatkan kualitasnya bagi Pendidikan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Olah raga kota Denpasar.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut; (1) ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Sekolah Dasar dengan koefisien korelasi sebesar 0,75% dan sumbangan efektif dan relative sebesar 15,98% dan 20,03 %. (2) Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Organisasional Sekolah dengan koefisien korelasi sebesar 0,11% dan sumbangan efektif dan relative sebesar 08,66% dan 10,86 % (3). Ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sekolah dengan koefisien korelasi sebesar 0,33 dan sumbangan efektifnya dan relative sebesar 27,40 % dan 34,77 %. (4) Ada pengaruh yang signifikan Etos kerja Guru terhadap Komitmen Organisasional Sekolah dengan koefisien korelasi sebesar 0,35 % dan sumbangan efektif dan relative sebesar 27,74 dan 34,77 %. (5) Ada pengaruh secara simultan yang signifikan Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) dan sumbangan efektif sebesar 79,79 % terhadap komitmen organisasi sekolah di Gugus RA Kartini Kecamatan Denpasar Barat Dinas pendidikan Kota Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni, N., & Jumahir, J. (2020). Peranan Orang Tua Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Anak. *Musawa: Journal for Gender Studies*, 12(1), 108–139. <https://doi.org/10.24239/msw.v12i1.591>
- Firdaus Erwin, D. (2021). *Manajemen Mutu Pendidikan (Simarmata Janner (ed.); 1)*. Yayasan Kita Menulis.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"Edisi Sembilan*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsah, H., Syamsudduha, S., & Rahman, U. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 237. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.10264>
- Harapan Edi, A. S. (2016). *Komunikasi Antar Pribadi; Perilaku Insani dalam Organisasi*

Pendidikan (kedua). Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.

- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>
- Irianto, P. D. (2011). *Pendidikan sebagai investasi dalam pembangunan suatu bangsa*. Jakarta : Kencana.
- Listya, Y., Siahaan, O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK Swasta di Indonesia (compensation system and job satisfaction of non-permanent private vocational high school teachers in indonesia). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141–149. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Normina, N. (2016). Partisipasi Masyarakat Dalam Pendidikan. *Ittihad*, 14(26), 71–85. <https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.874>
- OECD. (2021). 21st-Century Readers: Developing Literacy Skills in a Digital World. PISA. *OECD Publishing Paris*. <https://doi.org/10.1787/a83d84cb-en>.
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrastrasi Pendidikan*, 11(1), 32–41. https://www.researchgate.net/profile/Teguh-Purnomo-3/publication/357078373_kajian_manajemen_biaya_pendidikan_dalam_meningkatkan_kualitas_layanan_pada_perguruan_tinggi_bidang_maritim/links/61bae23dfd2cbd7200a32539/kajian-manajemen-biaya-pendidikan-dalam-me
- Peraturan Pemerintah RI No 57. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tentang Standar Nasional Pendidikan. *Standar Nasional Pendidikan*, 102501, 1–49. <https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Salinan PP Nomor 57 Tahun 2021.pdf>
- Raihani. (2010). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif (Arifin Ahmala (ed.); 1st ed.)*. Jakarta: PT. LKiS Printing Cemerlang.
- Regina, B., Soeaidy, S., & Ribawanto, H. (2019). DI KOTA MALANG (Studi di Dinas Pendidikan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 61–66. <https://media.neliti.com/media/publications/80890-ID-implementasi-kebijakan-bantuan-operasion.pdf>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Werang, B. R. (2018). Pengaruh Keterampilan Managerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Kristen di Kabupaten Boven Digoel. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 5(2), 159. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v5i2.2650>
- Zulaikha, Z. (2017). Perlukah Branding pada Sekolah? Studi Kasus pada SMP Swasta di Surabaya. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 1(2), 92–104. <https://doi.org/10.25139/jkp.v1i2.425>