

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SWASTA

¹Vina Kumala, ²Nurul Qomariyah

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat
²nurul_q@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada guru beberapa sekolah swasta dari yayasan yang berbeda-beda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah guru yang mengajar di sekolah swasta sejumlah 100 orang yang terdiri dari 42 pria guru swasta dan 58 wanita guru swasta dengan rentang usia antara 18-60 tahun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada guru swasta. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan regresi sederhana dapat diketahui bahwa hipotesis diterima dengan nilai R square sebesar 68% adapun 32% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini yaitu, keadilan dan dukungan, nilai-nilai bersama, trust, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan.

Kata kunci: komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, guru swasta

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of transformational leadership on organizational commitment to teachers at several private schools from different foundations. This study uses quantitative methods. The population of this research is 100 teachers who teach in private schools consisting of 42 male private teachers and 58 female private teachers with an age range of 18-60 years. The sampling technique in this research is purposive sampling. Hypothesis testing using simple regression analysis techniques. The results showed that there was a significant positive effect between transformational leadership on organizational commitment for private teachers. Based on the analysis that has been done with simple regression, the hypothesis is accepted with an R square value of 68% while 32% is influenced by other factors outside this research, namely, justice and support, shared values, trust, organizational understanding, involvement employee.

Keywords: transformational leadership, organizational commitment, private teachers

PENDAHULUAN

Pada lingkup organisasi peran sumber daya manusia memiliki arti yang penting. Ada berbagai macam jenis organisasi salah satunya adalah organisasi sekolah. Pada lingkup sekolah guru memiliki peran yang penting untuk mencapai tujuan sekolah. Guru merupakan pemimpin

(*leader*) dan pelaku perubahan pendidikan karena tanpa keterlibatan guru setiap usaha untuk memperbaiki dunia pendidikan akan gagal (Yuwono, 2005).

Pada masa pasca kemerdekaan sekitar tahun 1950-an, profesi guru pernah menjadi dambaan orang karena sebuah kebanggaan. Akan tetapi

kondisi itu sangat kontras mengingat minimnya kesejahteraan guru, khususnya guru swasta di masa kini, padahal dalam pelaksanaan pembelajaran, tugas pokok dan fungsi seluruh status guru adalah sama. Guru PNS dan non-PNS memiliki beban yang serupa. Persiapan pembelajaran, mengajar dan mengevaluasi siswa sebagai tugas pokok guru pun tak luput dilaksanakan (Simamora, 2017).

Selama bertahun-tahun terdapat persepsi perbedaan perlakuan pada guru negeri dan swasta. Perbedaan ini dulunya tampak kental sekali bukan hanya kesejahteraan guru atau peningkatan profesionalisme saja tetapi juga bantuan fasilitas sekolah. Tetapi, saat ini pemerintah sudah mulai tersadar akan pentingnya peran sekolah swasta pada sistem pendidikan setelah adanya protes dari guru swasta. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terhadap responden yang merupakan salah satu guru sekolah dasar swasta, responden mengaku bekerja di sekolah tersebut selama 34 tahun, menurut pengakuan responden selama bekerja pendapatan yang didapat kecil tetapi hal tersebut tidak mempengaruhinya untuk berhenti bekerja, guru tersebut tetap melakukan tugasnya sampai sekarang. Berdasarkan hasil wawancara yang didapat, peneliti berpendapat bahwa responden memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya walaupun kesejahteraan yang didapat selama menjadi guru sekolah dasar swasta tidak besar.

Kurangnya terjaminya kesejahteraan guru yang mengajar disekolah swasta, bisa menyebabkan guru kurang berkomitmen pada tujuan organisasinya. Menurut Maulana (2014), kesejahteraan seorang pekerja termasuk tenaga kependidikan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena akan memungkinkan berdampak langsung terhadap kinerja. Semakin

tinggi nilai kesejahteraan tenaga pendidik maka semestinya semakin tinggi pula hasil yang akan diberikan oleh tenaga pendidik tersebut. Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa seorang guru swasta mendapatkan pengaruh besar dari pemimpin yang memimpind sekolah baik atau buruk nya pemimpin dapat berpengaruh besar terhadap bawahannya, dibalik pengaruh pemimpin tersebut guru swasta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu peneliti memilih guru swasta untuk diteliti.

Komitmen organisasi adalah kesadaran dari anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasi merupakan kesadaran diri anggota organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi (Duha, 2014). Menurut Durkin dan Bennet (dalam Kesuma & Supartha, 2016), komitmen organisasi mengekspresikan perhatian anggota kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, dan (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya, serta (3) keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasinya, pekerja yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama. Setiap anggota dalam suatu organisasi harus memiliki komitmen terhadap organisasi yang diikutinya dan bersedia melibatkan diri dan berperan aktif dalam usaha-usaha pencapaian tujuan dan nilai organisasi. Di

dalam hal ini para guru swasta harus memiliki komitmen organisasi yang baik terhadap pekerjaannya karena guru bekerja dan mendapatkan penghasilan untuk kelangsungan hidup guru tersebut.

Cara memelihara komitmen organisasi para karyawan tentunya dibutuhkan peran seorang pemimpin. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pada umumnya gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua, yaitu kepemimpinan transaksional dan transformasional. Menurut Budiwibowo (2014), kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab atau tugas bawahan serta imbalan yang dapat diharapkan jika standar yang ditentukan tercapai. Selain gaya kepemimpinan transaksional, ada juga kepemimpinan transformasional. Menurut Hartanto (2009), kepemimpinan transformasional secara ringkas dapat didefinisikan sebagai suatu cara untuk memengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebajikan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai.

Kepemimpinan transformasional penting untuk diterapkan oleh pimpinan perusahaan agar para karyawan yang bekerja di perusahaan yang dipimpin dapat melakukan tugasnya dengan motivasi yang tinggi, hal ini sesuai dengan definisi kepemimpinan transformasional yang pada dasarnya adalah kepemimpinan yang memberikan motivasi tinggi kepada para karyawannya. Selain itu karyawan juga rela memunculkan kebajikan dan kapabilitas di dalam proses penciptaan nilai dan juga untuk mencapai tujuan organisasi bersama-sama.

Berdasarkan wawancara yang peneliti

lakukan terhadap responden yang merupakan salah satu guru sekolah dasar swasta, responden menjelaskan mengenai sisi kepemimpinan dari pimpinannya dimana responden mengaku pimpinan tersebut mampu menangani masalah dan bertindak secara bijaksana. Hal ini dapat dilihat dari salah satu masalah mengenai seorang guru yang akan dipecat oleh pihak yayasan tetapi pimpinan ini memikirkan dampak setelahnya jika memecat guru tersebut begitu saja sehingga guru tersebut tidak jadi diberhentikan karena masih banyak tanggung jawab guru tersebut yang belum terselesaikan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan dalam seorang pemimpin disalah satu sekolah dasar swasta cukup baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizadinata (2013), diketahui bahwa terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Komitmen dapat lahir dengan diterapkan gaya kepemimpinan transformasional sebab dengan gaya ini muncul iklim kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas.

Berdasarkan penelitian lain Robbins dan Judge (2008) kepemimpinan transformasional merupakan salah satu alat penting yang berpengaruh dalam perubahan organisasi, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan dan yang memiliki karisma. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat ahli yang menyatakan bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti nilai-nilai,

tujuan dan kebutuhan bawahan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada timbulnya komitmen bawahan karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi. Penelitian berikutnya Kesuma dan Supartha (2016), diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan erat, positif dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, peneliti melihat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi, yaitu semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya, selain itu kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut lagi apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada guru swasta.

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah 100 orang guru yang mengajar di sekolah swasta dengan kriteria lainnya adalah minimal telah mengajar selama 1 tahun. Data didapatkan dengan menggunakan Google form yang disebarakan menggunakan jejaring kerja dan sosial di antara guru swasta yang ada.

Di dalam penelitian ini komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang dibuat berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (2004) yaitu (1) *affective*

commitment, (2) *continuance commitment*, dan (3) *normative commitment*. Skala ini memiliki 21 item. Kategori respons dalam skala ini mulai dari Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai dengan rentang skor 1-4. Reliabilitas skala ini adalah $\alpha = 0.937$.

Sementara itu, kepemimpinan transformasional diukur dengan menggunakan skala kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio (1993) yang terdiri dari karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu (1) kharisma, (2) rangsangan intelektual, (3) inspirasi, dan (4) perhatian individual. Skala ini memiliki 28 item. Kategori respons dalam skala ini mulai dari Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai dengan rentang skor 1-4. Reliabilitas skala ini adalah $\alpha = 0.963$.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana untuk meneliti pengaruh antara satu variabel (kepemimpinan transformasional) dan satu variabel terikat (komitmen organisasi). Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 21 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisa data yang dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh nilai F sebesar 208.254 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah diajukan peneliti diterima, yaitu

ada pengaruh yang sangat signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada guru swasta ($R^2 = 0.680$) dan sumbangannya sebesar 68% dan 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian serupa yang dilakukan oleh Kesuma dan Supartha (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan erat,

positif, dengan komitmen organisasional. Komitmen organisasional akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Pekerja yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama.

Kepemimpinan transformasional secara langsung mempengaruhi tingkatan partisipasi dan harus menunjukkan hubungan yang sama dengan partisipasi dalam organisasi. Hal ini dapat terjadi karena kepemimpinan transformasional merupakan

Tabel 1. Uji Hipotesis

Variabel	F	Sig	R	RSquare
Kepemimpinan transformasional*komitmen organisasi	208.254	$p < .01$	0.825	0.680

kepemimpinan yang memotivasi para anggota dan menciptakan suasana kekeluargaan. Penelitian yang dilakukan Izzati dan Prabandini (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi karena adanya faktor situasional salah satunya adalah tentang peran seorang pemimpin di dalam lingkungan sekolah.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu di antara sekian banyak model kepemimpinan yang dipandang lebih lengkap dan memiliki banyak keunggulan terutama terhadap perubahan organisasi.

Adanya pengaruh pada kepemimpinan transformasional, peneliti menduga bahwa guru yang bekerja pada sekolah swasta memiliki komitmen organisasi dikarenakan guru merasa nyaman, senang, cocok dengan lingkungan kerja di sekolah swasta sehingga menumbuhkan ikatan emosional antara pemimpin dengan guru yang membuat guru nyaman dengan sekolah swasta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Meyer dan Allen (1990) didapatkan hasil bahwa karyawan dengan komitmen afektif akan merasa identik dengan tempat bekerjanya. Karyawan akan merasa bahwa permasalahan yang ada di tempat bekerja adalah masalahnya sendiri juga sehingga ketika

tempat bekerjanya membutuhkan suatu perubahan organisasi maka karyawan akan merasakan kebutuhan yang sama bahwa tempat dia bekerja perlu melakukan perubahan organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih afektif dan efisien sehingga kesiapan karyawan untuk berubah akan muncul sejalan dengan adanya kebutuhan tersebut (Noordin dkk., 2010).

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi yang positif pada guru swasta mungkin dikarenakan guru berpikir bahwa akan terlalu berisiko apabila guru keluar dari sekolah yang menyebabkan guru akan tidak bekerja dan tidak memiliki penghasilan untuk menunjang kehidupannya. Ini merupakan wujud dari komitmen berkelanjutan, di mana guru akan memutuskan untuk terus bekerja dengan perusahaan setelah melakukan pertimbangan terkait resiko yang akan ditanggung ketika guru memilih keluar dari sekolah. Cara berpikir ini juga diterapkan guru ketika sekolah akan melakukan perubahan organisasi. Guru yang memiliki komitmen berkelanjutan akan menganggap bahwa perubahan organisasi tersebut sebagai sesuatu yang menguntungkan sehingga guru akan siap berkontribusi dalam perubahan organisasi dan kesiapan untuk berubah akan muncul dalam diri guru (Helvaci & Kilicoglu, 2018).

Hal ini sesuai dengan pernyataan Meyer dan Allen (1990) bahwa guru yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap

bertahan di sekolah karena membutuhkannya. Berdasarkan hasil deskripsi kedua variabel dalam penelitian ini *mean* empirik untuk kepemimpinan transformasional sebesar 10.3 dan *mean* hipotetik sebesar 84 dengan standar deviasi hipotetik sebesar 18.67. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamidi (2009) keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi bersama tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya di samping itu dampak kepemimpinannya (de Vries, 2009; Iswandi dkk., 2017), dan akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional bawahannya. Banyak gaya kepemimpinan yang dapat diimplementasikan dalam suatu organisasi, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional.

Untuk *mean* empirik komitmen organisasi sebesar 79.3 dan *mean* hipotetik komitmen organisasi sebesar 63 dan untuk standar deviasi sebesar hipotetik sebesar 14. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rizadinata (2013) komitmen organisasi yang dimiliki para guru merupakan wujud kontribusi dari kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional seorang pimpinan yang ditujukan dalam mempengaruhi bawahannya, meningkatkan motivasi, dan rangsangan intelektual maupun pertimbangan-pertimbangan secara individual yang diarahkan pada upaya pencapaian tujuan bersama meningkatkan komitmen organisasi (Selamat dkk., 2012).

Pada penelitian ini, deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin *mean* empirik pada skala kepemimpinan transformasional, yaitu laki-laki memiliki *mean* empirik sebesar 116.21 berada dalam kategori tinggi dan perempuan memiliki *mean* empirik sebesar 104.38 berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional pada laki-laki lebih tinggi dari perempuan. *Mean* empirik dengan skala komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki memiliki *mean* empirik sebesar 85.52 berada dalam kategori tinggi dan perempuan memiliki *mean* empirik sebesar 77.03 berada dalam kategori sedang.

Pada penelitian ini, deskripsi responden berdasarkan usia terbagi menjadi tiga kelompok yaitu, responden dengan usia 18-40 tahun, 41-60 tahun, dan > 60. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui pada skala kepemimpinan transformasional pada responden 18-40 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 104.78 dan berada dalam kategori tinggi, usia 41-60 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 117.68 dan berada dalam kategori tinggi, dan pada usia > 60 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 123,00 dan berada dalam kategori sangat tinggi.

Sementara itu, *mean* empirik komitmen organisasi pada responden berdasarkan usia 18-40 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 74.74 dan berada dalam kategori sedang, usia 41-60 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 87.71 dan berada dalam

kategori tinggi, dan pada usia > 60 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 94 dan berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2018) menyebutkan ketika seseorang mencapai usia sekitar 30 tahun, seseorang lebih memiliki tujuan. Baik tujuan dalam hidup, karier, atau mencari pasangan. Usia sekitar 20 tahun biasanya dibanjiri oleh berbagai kesempatan yang justru membuat seseorang bingung untuk memilihnya. Saat menginjak 30 tahun seseorang menjadi lebih terarah karena sudah tau tujuan yang diinginkan

Pada penelitian ini, deskripsi responden berdasarkan lama bekerja terbagi menjadi empat kelompok yaitu lama bekerja 1-3 tahun, lama bekerja 4-6 tahun, lama bekerja 6-9 tahun dan > 9 tahun. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui pada skala kepemimpinan transformasional pada responden yang lama bekerja 1-3 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 105.39 dan berada dalam kategori tinggi, lama bekerja 4-6 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 100.07 dan berada dalam kategori sedang, lama bekerja 7-9 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 107.38 dan berada dalam kategori tinggi dan lama bekerja > 9 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 116.61 dan berada dalam kategori tinggi. *Mean* empirik skala komitmen organisasi pada responden yang lama bekerja 1-3 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 73.89 dan berada dalam kategori sedang, lama bekerja 4-6 tahun

memiliki *mean* empirik sebesar 74.40 dan berada dalam kategori sedang, lama bekerja 7-9 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 74.13 dan berada dalam kategori sedang dan lama bekerja > 9 tahun memiliki *mean* empirik sebesar 86.95 dan berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan Sakina (2009) disebutkan bahwa ada kecenderungan semakin lama bekerja maka komitmennya terhadap organisasi lebih tinggi.

Pada penelitian ini, deskripsi responden berdasarkan status guru terbagi menjadi dua kelompok yaitu tetap dan honorer. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui pada skala kepemimpinan transformasional pada responden guru tetap memiliki *mean* empirik sebesar 112.49 dan berada dalam kategori tinggi, dan pada guru honorer memiliki *mean* empirik sebesar 104.83 dan berada dalam kategori tinggi. Untuk *mean* empirik skala komitmen organisasi pada responden guru tetap memiliki *mean* empirik sebesar 83.24 dan berada dalam kategori tinggi, dan pada guru honorer memiliki *mean* empirik sebesar 73.73 dan berada dalam kategori sedang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mariana, Ramadhan, dan Eka (2019) penelitian melakukan survei kepada 25 guru dengan status honorer diperoleh hasil alasan guru tetap berkomitmen terhadap organisasinya adalah karena merasa senang melihat siswa siswinya menerima ilmu yang diberikan dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada guru swasta. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi memperlihatkan betapa krusialnya peran pemimpin di sekolah swasta dalam memengaruhi banyak aspek positif guru yang bekerja, termasuk dalam hal komitmen organisasi. Saran yang dapat disampaikan adalah pertama pihak sekolah dapat mempertahankan kepemimpinan yang mendukung kinerja para guru. Kemudian saran kedua adalah para guru dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi yang diperlihatkan. Sementara itu, untuk penelitian selanjutnya dapat memperhatikan variabel-variabel lain baik yang bersifat internal individu atau eksternal yang dapat memengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2004). *TCM employee commitment survey: Academic users guide 2004*. Western Ontario: Department of Psychology.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformasional leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121.
- Budiwibowo, S. (2014). Pengaruh gaya

- kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja guru (karyawan) di kota Madiun. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 4(2), 119-132
- de Vries, M F. R. (2009). *Reflections on character and leadership*. Chichester: Jossey-Bass.
- Duha, T. (2014). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma baru manajemen Indonesia: menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebajikan dan potensi insani*. Bandung: Mizan.
- Helvaci, M. A., & Kilicoglu, A. (2018). The relationship between organizational change cynicism and organizational commitment of teachers. *Journal of Educational and Training Studies*, 6(11a), 105. doi: 10.11114/jets.v6i11a.3806
- Iswandi, I., Hasan, E., Moenek, R., & Kusworo, K. (2019). Influence of leadership characters and culture organizations on effectiveness implementation of pro policy at West Nusa Tenggara province. *International Journal of Social Sciences*, 76(1), 29-51.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2013). Hubungan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi (studi pada guru SMK). *Jurnal Psikologi*, 2(5), 12-13
- Kesuma, I. G. A. W., & Supartha, I. W. G. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformational terhadap komitmen organisasional dengan mediasi organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja. *E-jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3677-3705.
- Lamidi, L. (2009). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dengan variable moderating kepuasan kerja pegawai rumah sakit swasta di PKU Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Ekonomi Kewirausahaan*, 9(1). 12-22.
- Mariana, L., Ramadhan, Y. A., & Mariskha, S. E. (2019). Hubungan kebersyukuran dan komitmen organisasi pada guru honorer di kota Samarinda. *Motiva*, 1(2), 42-48.
- Maulana, W. R. (2016). *Pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru*. Tesis (tidak diterbitkan). Surakarta: IAIN Surakarta.
- Noordin, F., Rashid, R. M., Ghani, R., Aripin, R., & Darus, Z. (2010). Teacher professionalism and organizational commitment: Evidence from Malaysia. *International Business & Economics Research Journal*, 9(2), 49-58.
- Rahma, I. (2018). *Ini 10 alasan mengapa usia 30-an lebih baik daripada usia 20-an*. <https://womantalk.com/life-hacks/articles/ini-10-alasan-mengapa-usia-30-an-lebih-baik-daripada-usia-20-an-ymZBr>
- Rizadinata, R. (2013). *Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada karyawan divisi produksi PT. Gunawan Dianjaya Steel Surabaya*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surabaya: Universitas Airlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi: Organizational behaviour*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sakina, N. (2009). Komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank "X" di Jakarta. *Jurnal Psikologi* 7(2), 53-62.
- Selamat, N., Nordin, N., & Adnan, A. A. (2012). Rekindle teacher's organizational commitment: The effect of transformational leadership behavior. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 90, 566-574. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.07.127

Simamora, D. (2017). *Kesejahteraan guru swasta jeritan guru bangsa*. Diakses dari <https://www.hetanews.com/article/73485/kesejahteraan-guru-swasta-jeritan-guru-bangsa>

Yuwono, I. (2005). *Psikologi industri & organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.