

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasi diartikan sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan<sup>1</sup>. Mowday dkk. menjelaskan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berpengaruh terhadap organisasi, antara lain; identifikasi (*identification*) yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi, keterlibatan (*involvement*) yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan dan loyalitas (*loyalty*) yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal. Komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi akan membuat karyawan tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan bagi organisasi. Sebaliknya komitmen yang rendah akan menyebabkan kesulitan pada organisasi, karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dapat dengan mudah keluar dari organisasi<sup>2</sup>. Komitmen organisasi sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan demi tercapainya tujuan organisasi, termasuk lembaga pendidikan Sekolah Dasar.

Sekolah Dasar Al-Quran merupakan sekolah Islam swasta berada dibawah Yayasan Sekolah Al-Quran terletak di Komplek LPTQ Jabar Jalan AH. Nasution kilometer 8 nomor 247 Kecamatan Mandalajati Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat. Sekolah ini disebut sekolah Islam karena kurikulum yang digunakan adalah

---

<sup>1</sup> Made I Sepitiadi dan Dewi Adnyani IGA, "Pengaruh Servant Leadership Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi," *E-Jurnal Manajemen Unud* 8, no. 3 (2019): 1403. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/41833> (diakses tanggal 5 desember 2019)

<sup>2</sup> Widya Utami Lubis dan Zulkarnain, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling* 3, no. 1 (2018): 70. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JPBK/article/view/3198> (diakses tanggal 12 desember 2019)

50% kurikulum 2013 dan 50% sisanya kurikulum Al-Quran. Budaya sekolah yang dilaksanakan juga budaya Islami mulai dari interaksi, akhlak, dan aturan sekolah. Visi dari sekolah ini adalah mencetak generasi muda yang cerdas, berkahlakul karimah, dan hafizh Al-Quran. Sedangkan misinya antara lain: melakukan pembinaan intensif untuk mencetak generasi yang hafizh alquran; mengembangkan kemampuan dan bakat sesuai minat dan bakat peserta didik; menciptakan komunitas qurani sejak dini; melaksanakan pembelajaran berdasarkan standar pendidikan nasional. Guru di Sekolah ini berjumlah 28 orang. Aktivitas sekolah dimulai pada pukul 07.15. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, beberapa guru datang terlambat ke sekolah dan terlambat masuk kelas. Selanjutnya masih ada beberapa guru yang terlambat membuat perangkat pembelajaran atau laporan penilaian siswa, dan kurangnya keterlibatan beberapa guru dalam kegiatan di luar kelas<sup>3</sup>.

Fenomena diatas mengindikasikan bahwa beberapa guru belum benar-benar berkomitmen pada sekolah. Komitmen organisasi organisasi adalah kondisi anggota organisasi memihak organisasi dan tujuan-tujuannya. Guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah seharusnya mementingkan tujuan sekolah daripada tujuan pribadi. Selalu hadir, datang tepat waktu, mengajar tepat waktu, dan pulang tepat waktu merupakan bentuk komitmen guru terhadap sekolah.

Banyak faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Agnes dan Ying-leh, dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi<sup>4</sup>. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Lubis<sup>5</sup>, dan Farahdiba<sup>6</sup>. Kepemimpinan mengarahkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan kekuasaan dan

---

<sup>3</sup> Wawancara dengan Indrianto, 10 Maret 2020

<sup>4</sup> Agnes Anak Buda dan Ying-Leh Ling, "The Relationship Between Transformational Leadership Dan Organisational Commitment In Polytechnic Kuching Sarawak," *Malaysian Online Journal Of Educational Management (Mojem)* 5, no. 4 (2017): 42. <https://mojem.um.edu.my/article/view/7292> (diakses tanggal 3 November 2019)

<sup>5</sup> Lubis dan Zulkarnain, "Pengaruh Kepemimpinan," 79.

<sup>6</sup> Farahdiba Mutia dan Emmy Mariatin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt X," *Psikologia* 13, no. 2 (2018): 116. <https://jurnal.usu.ac.id/index.php/psikologia/article/view/24612> (diakses tanggal 4 maret 2020)

pengaruh yang dimilikinya<sup>7</sup>. Maka dari itu kepemimpinan ikut mempengaruhi komitmen melalui pengaruh antara atasan dengan bawahan antara karyawan dengan pemimpinnya. Pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang memotivasi pengikutnya untuk mencapai sesuatu lebih dari yang mereka harapkan, menginspirasi, mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda<sup>8</sup>.

Menurut Robbins dan Judge, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh komunikasi organisasi<sup>9</sup>. Penelitian yang dilakukan oleh Septiadi dan Dewi Andyani<sup>10</sup>, Rahayu dkk<sup>11</sup> menunjukkan pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi. Komunikasi organisasi dipahami sebagai arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi.<sup>12</sup> Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan. Unsur komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Hambatan yang sering dialami karyawan dalam membina kerjasama dengan pimpinan yang akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan<sup>13</sup>.

Efektifitas komunikasi antara karyawan dengan pimpinan perusahaan dan rekan sekerja juga mempengaruhi terwujudnya komitmen organisasi di perusahaan. Karyawan yang menjalin komunikasi secara efektif akan terus berjuang mencapai

<sup>7</sup> Purnomo Eko, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi," *Sosio ekons* 10, no. 1 (2018): 31. [https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio\\_ekons/article/view/2399](https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/2399) (diakses tanggal 5 desember 2019)

<sup>8</sup> Agnes Anak Buda dan Ying-leh Ling, "The Relationship," 36.

<sup>9</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 225.

<sup>10</sup> Sepitiadi dan IGA, "Pengaruh Servant," 1424.

<sup>11</sup> Sri Rahayu, M. Th Retnaningdyastuti, dan Fenny Roshayanti, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang," *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 8, no. 3 (2019): 401. <http://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/view/5399> (diakses tanggal 4 maret 2020)

<sup>12</sup> R. Ayuningtyas; Budiarti dan Suryalena, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Mie Instan Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru" *Jurnal JOM Fisip* 5, no. 2 (2018): 4. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/20558> (diakses tanggal 4 maret 2020)

<sup>13</sup> Made I Sepitiadi dan Dewi Adnyani IGA, "Pengaruh Servant," 1409.

tujuan organisasi dengan komitmen yang tinggi. Karyawan juga diharapkan berperan aktif dalam menyampaikan ide dalam mencapai visi dan misi organisasi. Selain itu, kepedulian pada rekan kerja dan sikap toleran dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif<sup>14</sup>.

Berdasarkan beberapa masalah diatas peneliti merasa perlu melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi yang kemudian diangkat kedalam judul tesis berkaitan dengan: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru" (Penelitian di Sekolah Dasar Al-Quran Kecamatan Mandalajati Kota Bandung). Penelitian ini penting dilakukan agar diketahui bagaimana kondisi sebenarnya berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi guru di SD Al-Quran. Kondisi sebenarnya ini dapat berguna bagi kepala sekolah dalam merumuskan strategi-strategi untuk memajukan sekolah. Penelitian ini penting dilakukan juga karena belum ada penelitian dengan judul terkait di lingkungan jurusan Manajemen Pendidikan Islam pasca sarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung.



---

<sup>14</sup> Luluhan Paramita, Vitor Lengkong, dan Greis Sendow, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, no. 1 (2016): 131 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11580> (diakses tanggal 20 desember 2019)

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka dapat didentifikasi bahwa masalah penelitian ini dirumuskan dalam beberapa pertanyaan penelitian.

1. Seberapa baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Al Quran?
2. Seberapa baik komunikasi organisasi di SD Al Quran?
3. Seberapa baik komitmen organisasi guru di SD Al Quran?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen guru SD Al Quran?
5. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru SD Al Quran?
6. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru SD Al Quran?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui beberapa hal berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Al Quran
2. Komunikasi organisasi di SD Al Quran
3. Komitmen organisasi guru di SD Al Quran
4. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru SD Al-Quran
5. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru SD Al-Quran
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru SD Al-Quran

## **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak berikut :

### 1. Secara Teoretis

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi teori manajemen pendidikan Islam dalam bidang kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi.

### 2. Secara praktis

- a. Sebagai bahan informasi bagi kepala sekolah SD Al Quran di kecamatan Mandalajati Bandung terkait kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi di sekolahnya.
- b. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi peneliti berikutnya mengenai kepemimpinan transformasional, komunikasi dan komitmen organisasi

## E. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan penjelasan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan teori-teori yang ada, sehingga memberi gambaran utuh pengaruh antar variabel tersebut.

### 1. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru.

Robbins and Judge mengungkapkan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap pengikutnya<sup>15</sup>. Agnes dan Ying-leh, dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi<sup>16</sup>. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Lubis<sup>17</sup>, Farahdiba dan Emmy<sup>18</sup>. Kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh kepala sekolah akan membuat guru terinspirasi, bersemangat dalam bekerja, bersungguh-sungguh ingin mencapai visi-misi sekolah, dan merasa didukung oleh kepala sekolah ketika melakukan inovasi dalam pembelajaran. Kondisi-kondisi ini akan membuat guru tetap ingin mengajar di sekolah dengan penuh komitmen dan tidak ingin keluar dari

<sup>15</sup> Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 260.

<sup>16</sup> Anak Buda dan Ling, "The Relationship," 42.

<sup>17</sup> Lubis dan Zulkarnain, "Pengaruh Kepemimpinan" 79.

<sup>18</sup> Farahdiba Mutia dan Emmy Mariatin, "Pengaruh Kepemimpinan," 116.

sekolah untuk mencari sekolah lain sebagai tempat mengajar. Dengan demikian, jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah baik, maka komitmen organisasi guru akan baik.

## **2. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru**

Joseph Devito menyatakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun kelompok informal<sup>19</sup>. Menurut Robbins dan Judge, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi<sup>20</sup>. Penelitian yang dilakukan oleh Septiadi dan Dewi Andyani<sup>21</sup>, Rahayu dkk<sup>22</sup> menunjukkan pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan.<sup>23</sup> Komunikasi dalam sebuah sekolah dapat terjadi antara kepala sekolah kepada guru, guru kepada kepala sekolah, dan guru kepada sesama guru dan harus memenuhi aspek-aspek diatas agar menimbulkan rasa nyaman dan saling percaya. Jika kepala sekolah berkomunikasi secara efektif kepada guru, dan guru juga berkomunikasi secara efektif kepada sesama guru lainnya maka guru akan akan betah dan tetap ingin mengajar di sekolah tersebut. Guru berkomitmen menunaikan kewajibannya dengan baik dan mengerjakan tugasnya dengan senang hati. Dengan demikian, jika komunikasi organisasi baik, maka komitmen organisasi guru akan baik pula.

## **3. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru**

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi akan membuat guru berkomitmen dalam melaksanakan kewajibannya, menunaikan tugas dengan senang hati, sungguh-sungguh dalam mengajar. Hal ini disebabkan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang membuat guru yakin

---

<sup>19</sup> Budiarti dan Suryalena, "Pengaruh Komunikasi," 4.

<sup>20</sup> Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 225.

<sup>21</sup> Sepitiadi dan IGA, "Pengaruh Servant," 1424.

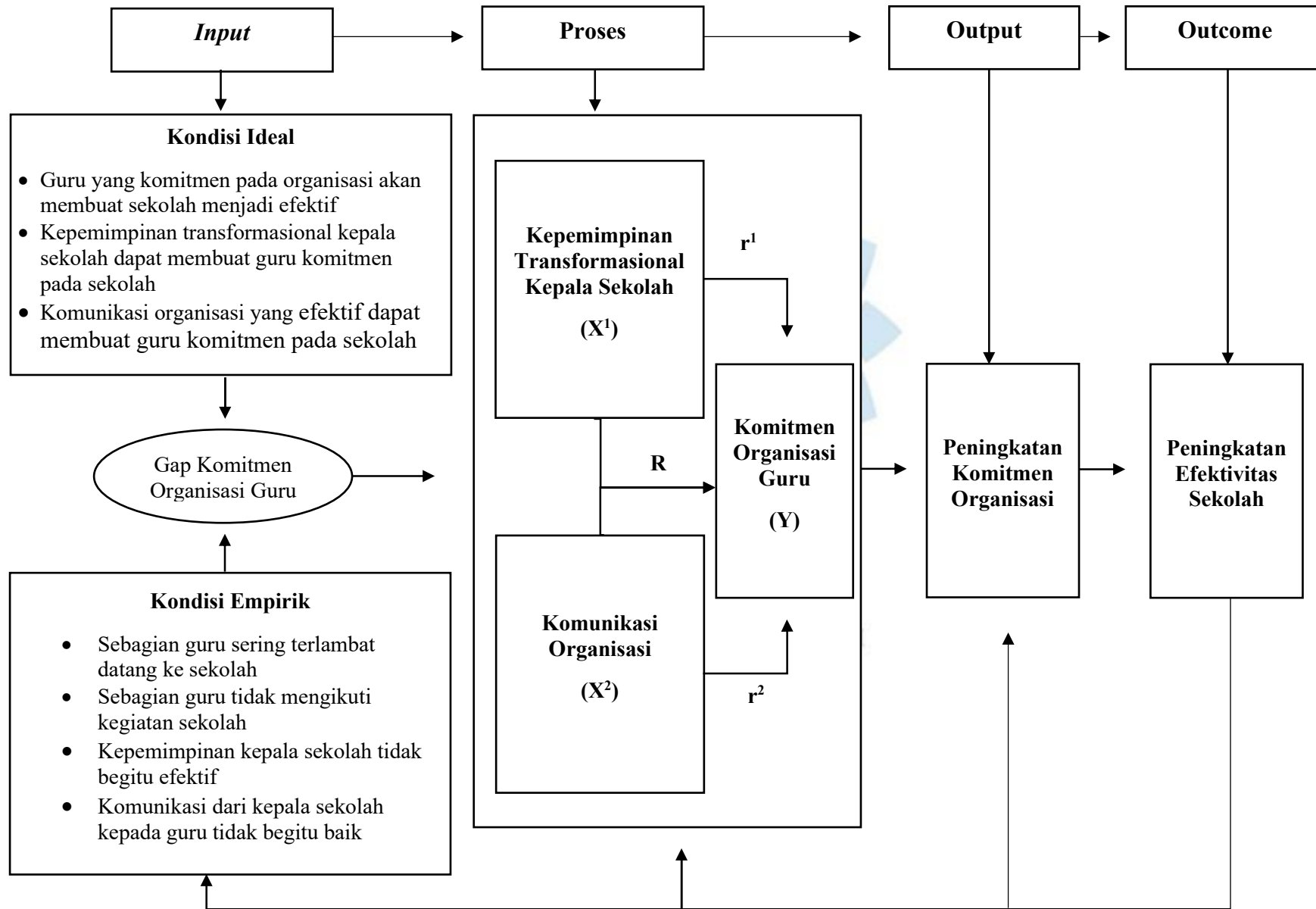
<sup>22</sup> Rahayu, dkk, "Pengaruh Komunikasi," 401.

<sup>23</sup> Made I Sepitiadi dan Dewi Adnyani IGA, "Pengaruh Servant," 1409.

pada visi sekolah, merasa dihargai, dan terinspirasi oleh kepala sekolah. Maka dari itu, jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi baik, maka komitmen organisasi guru juga akan baik. Untuk lebih jelasnya ketergantungan antara variable terikat terhadap variabel bebas nya dapat dilihat pada gambar berikut.







Gambar 1.1. Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan :

$X^1$	= Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
$X^2$	= Komunikasi Organisasi
$X^1$ -Y	= Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi Guru
$X^2$ -Y	= Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru
$X^1, X^2$ -Y	= Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru

## F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan<sup>24</sup>. Pada penelitian ini dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_o$  : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru.
2.  $H_o$  : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru.
3.  $H_o$  : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru.

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2011), 67

## G. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu terkait pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru akan penulis uraikan berikut ini:

### 1. Agnes Anak Buda dan Ying-Leh Ling

Penelitian ini berjudul “*The Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Commitment in Polytechnic Kuching Sarawak*” diterbitkan oleh *Malaysian Online Journal Of Educational Management (Mojem)*, 2017. Hasil penelitian ditemukan bahwa Kepala Departemen mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik. Kemudian tingkat komitmen organisasi staf akademik terbukti menjadi tinggi. Temuan juga mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dari Kepala Departemen dan komitmen organisasi staf akademik di Politeknik Kuching Sarawak. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk pengembangan organisasi dengan mendorong politeknik lainnya berlatih gaya kepemimpinan transformasional untuk memastikan komitmen staf akademik menjadi tinggi agar organisasi menjadi lebih efektif<sup>25</sup>.

### 2. Widya Utami Lubis dan Zulkarnain

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*” diterbitkan oleh *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling*, 2018. Hasil Penelitian ditemukan bahwa: kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, dan memberikan gambaran

---

<sup>25</sup> Anak Buda dan Ying-Leh Ling, “The Relationship,” 35.

kepada perusahaan mengenai tingkat komitmen organisasi karyawan, persepsi karyawan terhadap peranan kepemimpinan transformasional serta gambaran kualitas kehidupan kerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan angket sebagai metode pengumpulan data <sup>26</sup>.

3. Evyria Mauline Natiur Hutapea

Penelitian ini berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Learning Organization, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen*" diterbitkan oleh Jurnal Forum Ekonomi, 2016. Hasil Penelitian ditemukan bahwa Secara parsial Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen, Learning Organization berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Sedangkan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Untuk itu dapat direkomendasikan bahwa Perlu adanya penambahan data penelitian. Untuk modifikasi model yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilakukan dengan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Dosen, seperti misalnya : motivasi, kompetensi, kompensasi, dan lain-lain <sup>27</sup>.

4. Amelia Rahmi dan Mulyadi

Penelitian ini berjudul "*Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh*" diterbitkan oleh Jurnal Ilman, 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji serempak antara variabel keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional pada PT. PLN Banda Aceh berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN Banda Aceh. Secara parsial yaitu variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh

---

<sup>26</sup> Widya Utami Lubis dan Zulkarnain, "Pengaruh Kepemimpinan," 69.

<sup>27</sup> Evyria Mauline Natiur Hutapea, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Learning Organ Ization , Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen," *Forum Ekonomi* 18, no. 2 (2016): 187. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/870> (diakses tanggal 20 Desember 2019)

signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN Banda Aceh. Variabel keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN Banda Aceh <sup>28</sup>.

5. Imam Syafi'i dan Endi Sarwoko

Penelitian ini berjudul "*Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen dimediasi oleh kepuasan kerja*" diterbitkan oleh *Management and Business Review Journal*, 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja PG Krebbe Baru Malang. Hasil temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berperan dalam peningkatan komitmen organisasi, selain itu juga berperan untuk meningkatkan kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja akan berdampak pada komitmen organisasi <sup>29</sup>.

6. Farahdiba Mutia dan Emmy Mariatin

Penelitian ini berjudul "*Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt X*" diterbitkan oleh *Jurnal Psikologia*, 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif dengan kekuatan korelasi sebesar 0,338 yang berarti pada kategori lemah. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen berkelanjutan dengan kekuatan korelasi sebesar 0,211 yang berarti pada kategori lemah. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen normatif dengan kekuatan korelasi sebesar 0,201 yang

---

<sup>28</sup> Amelia Rahmi dan Mulyadi, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT. PLN Bdana Aceh," *Jurnal Ilman* 6, no. 1 (2018): 68. <https://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/7> (diakses tanggal 4 maret 2020)

<sup>29</sup> Imam Syafi'i dan Endi Sarwoko, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Komitmen Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja," *Jurnal Management dan Business Review* 2, no. 2 (2018): 85. <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/mbr/article/view/3227> (diakses tanggal 4 maret 2020)

berarti pada kategori lemah. Karyawan di perusahaan ini memiliki komitmen afektif (81,4%) yang lebih kuat ketimbang komitmen berkelanjutan (63,2%) dan komitmen normatif (71,5%)<sup>30</sup>.

7. I Made Septiadi I G A dan Dewi Adnyani

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Servant Leadership Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi*” diterbitkan oleh E-Jurnal Manajemen Unud, 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Livingstone Cafe & Bakery Seminyak Bali. Komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Livingstone Cafe & Bakery Seminyak Bali<sup>31</sup>.

8. Errica Herjany dan Innocentius Bernarto

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat*” diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Indonesia, 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain, stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi. Kontribusi dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajemen sekolah X untuk memelihara dan mengelola lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja lebih baik agar guru dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dari kinerja mereka dan memutuskan untuk tetap bekerja di sekolah yang sama dalam periode waktu yang lebih lama<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Mutia dan Mariatin, “Hubungan Kepemimpinan,” 116.

<sup>31</sup> Sepitiadi dan IGA, “Pengaruh Servant,” 1424.

<sup>32</sup> Errica Herjany dan Innocentius Bernarto, “Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK Dan SD Pada Sekolah X Di Jakarta Barat,” *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, no. 2 (2018): 154. <http://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/1320> (diakses tanggal 4 maret 2020)

9. Sri Rahayu, M.Th.Retnaningdyastuti, dan Fenny Roshayanti

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang*” diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 15,6% sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi variabel lain diluar komunikasi organisasi. dengan koefisien regresi  $Y = 24,176 + 0,305X_1$ . Kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 12,4% sisanya 87,6% dipengaruhi variabel lain diluar kepuasan kerja. Koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi  $Y = 30,388 + 0,285X_2$ . Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Nilai correlations variabel komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,395 dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,352. Besarnya pengaruh secara positif variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 18,2% sisanya 81,8% dipengaruhi oleh variabel diluar komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Persamaan regresi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah  $Y = 15,613 + 0,133X_1 + 0,158X_2$ <sup>33</sup>.

10. Sugeng Sriyanto, Andik Matulassy, dan Eben Ezyer

Penelitian ini berjudul “*Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja*” diterbitkan oleh Jurnal Psikodimensia, 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi ganda  $R$  sebesar 0,695 dan nilai  $F = 54.129$ ; dengan  $p = 0,000$ . Nilai  $p < 0,05$ . Dari analisis koefisien korelasi  $R$  antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja didapatkan hasil 0,603 dengan  $p = 0,00$ . Sedangkan koefisien

---

<sup>33</sup> Rahayu, dkk, “Pengaruh Komunikasi” 407.

korelasi R antara komitmen organisasi dengan kinerja didapatkan hasil 0,506 dengan  $p = 0,00^{34}$ .

11. Humaidi, Emy Rahmawati, Irwansyah

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara*” diterbitkan oleh Jurnal Bisnis dan Pembangunan, 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor perusahaan daerah air minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan besar pengaruh sebesar 81,1% termasuk kategori sangat kuat. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor perusahaan daerah air minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan besar pengaruh sebesar 44,3% termasuk kategori cukup kuat. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan besar pengaruh sebesar 61,9% termasuk kategori kuat. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan transformasional (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara sebesar 88,4% termasuk kategori sangat kuat sedangkan sisanya sebesar 11,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> Sugeng Sriyanto, dkk., “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja,” *Psikodimensia*, 17, no. 1 (2018): 21. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/1396/851> (diakses tanggal 19 desember 2019)

<sup>35</sup> Humaidi, dkk., “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara,” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 8, no. 2 (2019): 67. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/7921> (diakses tanggal 3 maret 2020)



12. Rapika Kesatriani Damanik, M. Hilmi Irawan Tarigan, Selna Aprilia Sidauruk dan Septiana G.A.N

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Normatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Batang Kuis*” diterbitkan oleh Jurnal Diversita, 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara budaya organisasi dan tim kerja guru terhadap motivasi intrinsik baik secara sendiri-sendiri sebesar 0,399 dan 0,414. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara budaya organisasi, tim kerja guru dan motivasi intrinsik secara sendirisendiri terhadap komitmen normatif guru sebesar 0,324, 0,181 dan 0,169. Terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi dan tim<sup>36</sup>.

13. M.F. Sri Sulistyawati, Dewi Sri, Sri Andayani

Penelitian ini berjudul “*Kepuasan, Motivasi, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kampus Bangau Unika Musi Charitas*” diterbitkan oleh Jurnal Keuangan dan Bisnis, 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi determinan R Square sebesar 0,624, mempunyai arti variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan (dipengaruhi) oleh variabel X1 (kepuasan kerja), X2 (Motivasi kerja) dan X3 (Keterlibatan kerja) sebesar  $0,624 \times 100\% = 62,4\%$ , sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel faktor lainnya diluar model penelitian<sup>37</sup>.

14. Surasni

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organisasi Pembelajaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Pamulang, Tangerang Selatan*” diterbitkan oleh Jurnal

---

<sup>36</sup> Rapika Kesatriani Damanik, dkk., “Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Normatif Guru Sekolah Dasar Negeri Di Batang Kuis,” *Jurnal Diversita* 4, no. 2 (2018): 127. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/1983/1799> (diakses tanggal 4 maret 2019)

<sup>37</sup> M. F. Sri Sulistyawati, dkk., “Kepuasan, Motivasi, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kampus Bangau Unika Musi Charitas,” *Jurnal Keuangan dan Bisnis* (2018): 136. <http://ojs.ukmc.ac.id/index.php/JKB/article/view/404> (diakses tanggal 4 maret 2019)

Inovasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Organisasi pembelajaran berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi pegawai. Organisasi pembelajaran berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan temuan-temuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen di Universitas Pamulang, Tangerang Selatan dapat dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan transformasional, organisasi pembelajaran dan komitmen organisasi<sup>38</sup>.

15. Annisa Ratu Mulianti

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin*” diterbitkan oleh Jurnal At – Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2018. Hasil penelitian terhadap 34 orang karyawan tetap yang bekerja pada Perum BULOG Divre Kalsel Kota Banjarmasin, ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu menjawab permasalahan mengenai kinerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin. Implikasi penelitian diharapkan mampu menjadi kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin dan penelitian yang akan datang<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> Surasni, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organisasi Pembelajaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Pamulang, Tangerang Selatan,” *Inovasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* (2018): 67. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Inovasi/article/view/1710/1418> (diakses tanggal 19 desember 2019)

<sup>39</sup> Ratu Annisa Mulianti, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan Kota Banjarmasin,” *At – Tadbir Jurnal Ilmiah Manajemen* 2, no. 1 (2018): 1. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/view/1187/999> (diakses tanggal 19 desember 2019)

16. Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang*” diterbitkan oleh Jurnal FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah, 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda secara parsial (uji t) diketahui bahwa etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan komitmen organisasi yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji analisis regresi linier berganda secara simultan (uji f) diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu etos kerja Islami dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai koefisien determinasi (R square) diketahui bahwa 28,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja Islami dan komitmen organisasi. Sedangkan 71,8% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab hipotesis peneliti yaitu: H1: etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H3: etos kerja Islami dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan<sup>40</sup>.

17. Rodearni Ginting

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru*” diterbitkan oleh Jurnal JOM FISIP, 2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Plaza Mebel Pekanbaru. Hasil penelitian ini bermakna bahwa

---

<sup>40</sup> Derry Pratama Citra, dkk., “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang,” *FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2018): 25. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/JES/article/view/6911> (diakses tanggal 19 desember 2019)

semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan. Dari pembahasan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Plaza Mebel Pekanbaru. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi gaya Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan<sup>41</sup>.

18. Regita Damopolii dan Alfian Erwinsyah

Penelitian ini berjudul “*Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Peserta Didik*” diterbitkan oleh TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji hipotesis melalui Uji t terbukti bahwa variabel X (gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (prestasi peserta didik) di SMA N 1 Pinolosian, dengan perbandingan  $T_{hitung} > T_{tabel} = 6.391 > 0.297$ . Melalui analisis regresi sederhana pada tabel R Square, diketahui Pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah) terhadap variabel Y (prestasi peserta didik) di SMA N 1 Pinolosian sebesar 49.3% yang berarti terdapat 50.7% prestasi peserta didik dipengaruhi oleh faktor yang lain<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> Redearn Ginting, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru,” *JOM FISIP* 6, no. 1 (2019): 11. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/24403> (diakses tanggal 4 maret 2020)

<sup>42</sup> Regita Damopolii dan Alfian Erwinsyah, “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Peserta Didik,” *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7 (2019): 104. <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/1111> (diakses tanggal 4 maret 2020)

#### 19. Inge Victoria dan Edy Rahardja

Penelitian ini berjudul “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang)*” diterbitkan oleh *Diponegoro Journal Of Management*, 2018. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis variable kepemimpinan transformasional (X1) menghasilkan nilai thitung 3,904 > ttabel 1,9939 dan probabilitas signifikansi (Sig.) 0,000 <0,05. Dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional yang diterima dan dirasakan, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan non medis RSUD K.R.M.T Wongsonegoro. pengujian hipotesis variabel motivasi kerja (X2) menghasilkan nilai thitung 2,552 > ttabel 1,9939 dan probabilitas signifikansi (Sig.) 0,013 <0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan dan dapat diterima karyawan, maka akan memicu peningkatan kinerja karyawan non medis RSUD K.R.M.T Wongsonegoro. pengujian hipotesis variabel employee engagement (X3) menghasilkan nilai thitung 2,767 > ttabel 1,9939 dan probabilitas signifikansi (Sig.) 0,007 <0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, artinya employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi employee engagement yang tertanam pada karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan non medis RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Inge Victoria dan Edy Rahardja, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang ),” *Diponegoro Journal Of Management* 7 (2018): 9. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/21027> (diakses tanggal 19 desember 2019)

## 20. Ridwal

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organsasi di SDN Pucung Iii Kec. Kota Baru Kabupaten Karawang*” diterbitkan oleh Jurnal Reformasi Administrasi, 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 6,6% terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pengaruhnya sangat lemah karena guru-guru menginginkan gaya kepemimpinan seperti pada umumnya. Budaya organisasi berpengaruh sebesar 21,6% terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh lemah terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh sebesar 67,3% terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh kuat terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 74,6 %, Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model menunjukkan pengaruh yang kuat mampu menjelaskan sebesar 74,6% terhadap komitmen organisasi, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini sebesar 25,4%<sup>44</sup>.

Dari 20 (dua puluh) penelitian diatas dapat dipetakan persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan serta posisi peneliti yaitu:

1. Persamaan penelitian ini dengan 20 penelitian yang telah dipaparkan adalah sama-sama meneliti topik kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi dengan pendekatan penelitian kuantitatif.
2. Perbedaan penelitian ini dengan 20 penelitian diatas antara lain lokasi penelitian, temuan dan masalah penelitian, kemudian sampel penelitian yang merupakan guru di Sekolah Islam.

---

<sup>44</sup> Ridwal, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organsasi Di Sdn Pucung Iii Kec. Kota Baru Kabupaten Karawang,” *Jurnal Reformasi Administrasi* 5, no. 1 (2018): 155. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/reformasi/article/view/273> (diakses tanggal 4 maret 2020)

3. Kebaruan penelitian ini adalah penelitian ini dilakukan di sekolah islam dengan budaya, etika kerja, dan lingkungan islami. Selanjutnya SD Al-Quran sebagai lokus penelitian belum pernah diteliti mengenai kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi. Terakhir penelitian dengan judul ini belum pernah dilakukan di lingkungan jurusan Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati.

