BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Data Penelitian

1. Karakteristik Responden Penelitian

Hasil dari karakteristik responden dari 99 orang responden diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.1
Usia Responden

No	Kategori	F	%
1.	31 – 40	59	59,6
2.	26 – 30	23	23,2
3.	20 – 25	17	17,2
	Jumlah	**99**	**100**

Hasil dari karakteristik responden diketahui yang terbanyak dari responden adalah dilihat usia repsonden adalah dari usia respoden yang diteliti usia 31-40 tahun berjumlah 59 orang (59,6%), kemudian usia 26 – 30 sebanyak 23 orang (23,2%), kemudian yang berusia 20-25 tahun sebanyak 17 orang (17,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah usia 31-40 tahun yang bekerja sebagai guru.

Tabel 4.2
Pendidikan Responden

No	Kategori	F	%
1.	S1	67	67,7
2.	S2	32	32,3
	Jumlah	**99**	**100**

Hasil dari pendidikan responden tingkat pendidikan responden adalah tingkat pendidikan mereka yang strata 1 berjumlah 67 orang (67.7%),

tingkat pendidikan yang berstrata 2 berjumlah 32 orang (32,3%), maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan guru adalah memiliki pendidikan S1 dari pendidikan guru kebanyakan dari mereka.

2. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian ini adalah

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Instrumen

Varibel	**Items pernyataan**	**Skor**	**Kategori**
Kepemimpinan Transformasional	x1.1	0.767**	Valid
	x1.2	0.866**	Valid
	x1.3	0.453*	Valid
	x1.4	0.713**	Valid
	x1.5	0.678**	Valid
	x1.6	0.379*	Valid
	x1.7	0.767**	Valid
	x1.8	0.866**	Valid
	x1.9	0.722**	Valid
	x1.10	0.891**	Valid
	x1.11	0.178	Tidak Valid
	x1.12	0.447*	Valid
	x1.13	0.566**	Valid
	x1.14	0.767**	Valid
Hasil kesimpulan dari penelitian ini maka dapat dilihat bahwa dari uji validitas yang telah dilakukan bahwa dari 14 items yang diberikan selama uji validitas kepada 30 orang responden maka diketahui bahwa items nomor 11 yang tidak mencapai nilai r yaitu 0.3440. maka items yang tidak valid dibuang karena sudah terwakili oleh items yang lainnya.			
Kinerja Guru		0.546**	Valid
		0.950**	Valid
	X2.3	0.883**	Valid
	X2.4	0.870**	Valid
	X2.5	0.638**	Valid
	X2.6	**0.337**	Tidak Valid
	X2.7	0.546**	Valid

	X2.8	0.950**	Valid
	X2.9	0.817**	Valid
	X2.10	**0.302**	Tidak Valid
	X2.11	0.853**	Valid
	X2.12	0.853**	Valid
	X2.13	0.857**	Valid
	X2.14	0.951**	Valid
	X2.15	0.758**	Valid
	X2.16	0.828**	Valid
	X2.17	**-0.064**	Tidak Valid
Hasil kesimpulan dari penelitian ini maka dapat dilihat bahwa dari uji validitas yang telah dilakukan bahwa dari 17 items yang diberikan selama uji validitas kepada 30 orang responden maka diketahui bahwa items nomor 6, 10 dan 17 yang tidak mencapai nilai r yaitu 0.3440. maka items yang tidak valid dibuang karena sudah terwakili oleh items yang lainnya.			
Budaya Organisasi	X3.1	0.958**	Valid
	X3.2	-0.013	Tidak Valid
	X3.3	0.958**	Valid
	X3.4	0.958**	Valid
	X3.5	0.691**	Valid
	X3.6	0.917**	Valid
	X3.7	0.901**	Valid
	X3.8	0.945**	Valid
	X3.9	0.866**	Valid
	X3.10	0.958**	Valid
	X3.11	0.322	Tidak Valid
	X3.12	0.691**	Valid
	X3.13	0.561**	Valid
	X3.14	0.599**	Valid
	X3.15	0.636**	Valid
	X3.16	0.561**	Valid
	X3.17	0.161	Tidak Valid
	X3.18	0.958**	Valid
	X3.19	0.958**	Valid
Hasil kesimpulan dari penelitian ini maka dapat dilihat bahwa dari uji validitas yang telah dilakukan bahwa dari 19 items yang diberikan selama uji validitas kepada 30 orang responden maka diketahui bahwa items nomor 2, 11 dan 17 yang tidak mencapai nilai r yaitu 0.3440. maka items yang tidak valid dibuang karena sudah terwakili oleh items yang lainnya.			

Komitmen organisasi	Y1.1	.529**	Valid
	Y1.2	.714**	Valid
	Y1.3	.933**	Valid
	Y1.4	.920**	Valid
	Y1.5	.957**	Valid
	Y1.6	.881**	Valid
	Y1.7	.966**	Valid
	Y1.8	**.326**	Tidak Valid
	Y1.9	.714**	Valid
	Y1.10	.933**	Valid
	Y1.11	.920**	Valid
	Y1.12	.957**	Valid
Hasil kesimpulan dari penelitian ini maka dapat dilihat bahwa dari uji validitas yang telah dilakukan bahwa dari 12 items yang diberikan selama uji validitas kepada 30 orang responden maka diketahui bahwa items nomor 8 yang tidak mencapai nilai r yaitu 0.3440. maka items yang tidak valid dibuang karena sudah terwakili oleh items yang lainnya.			

Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa beberapa items yang tidak valid dari masing-masing variabel tersebut tidak mencapai tabel r yaitu 0,3440, karena tidak mencapai nilai tersebut maka items dihilangkan. Hasil dari uji reliabilitasi instrumen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel	Kategori
1	Kepemimpinan Transformasional	0,915	0,60	Reliabel
2	Kinerja Guru	0,936	0,60	Reliabel
3	Budaya Organisasi	0,948	0,60	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,953	0,60	Reliabel

Maka dari hasil uji reliabilitasi instrumen diketahui bahwa semua variable dapat diujikan karena melebih nilai reliabel 0,60.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang dibangun ada korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika antar variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen = 0.

Menurut Singgih Santoso (2012) suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas apabila mempunyai Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati deteksi adanya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance kurang dari 10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel yang tinggi diantara dua atau lebih variable independen dalam model regresi berganda.

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.197	1.299
2	Kinerja (X2)	.163	6.142
3	Budaya Kerja (X3)	.161	6.193

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Maka dari hasil uji tersebut menunjukkan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) bahwa nilai Tolerance 0.197 < 10 dan nilai VIF 1.299 < 10. Kemudian untuk variabel kinerja nilai Tolerance 0.163 < 10

dan nilai VIF 6.142 < 10. Variabel budaya kerja nilai Tolerance 0.161 < 10 dan nilai VIF 6.193 < 10. Maka dari hasil tersebut dari uji diketahui bahwa tidak terjadi Multikolinieritas, oleh karena itu, data dapat diujikan dalam uji hipotesis.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu (karena residual) pada periode t dengan periode t-1. Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson* (DW test) untuk pengambilan keputusannya menggunakan pertimbangan menurut Ghozali (2013) sebagai berikut[1]:

1) Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan (4-du) maka koefesien autokorelasi sama dengan nol. Ini berarti tidak ada indikasi terjadinya autokorelasi.
2) Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah *lower bound* (dl) maka koefesien autokorelasi lebih besar dari pada 0. Nilai berarti ada indikasi autokorelasi positif.
3) Bila nilai DW lebih besar daripada (4-dl) maka koefesien autokorelasi lebih kecil dari pada 0, berarti ada indikasi autokorelasi negatif.

[1]*Ibid*, h. 160

4) Bila nilai DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau nilai DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Hasil uji dari autokorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847[a]	.718	.709	2.47650	2.995

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Kinerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

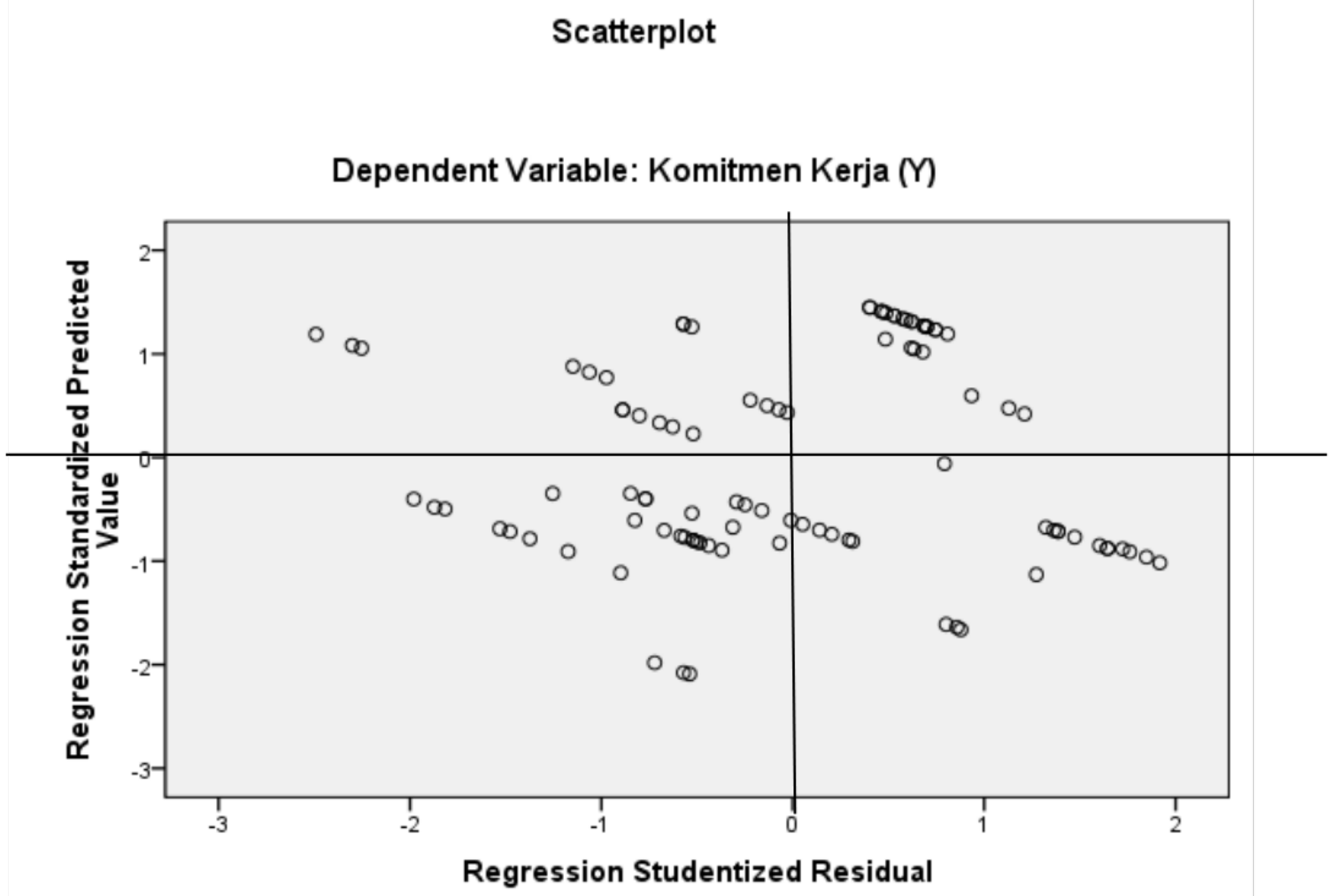
b. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Hasil data dari uji tersebut maka dapat dilihat bahwa hasil *Durbin Watson* (DW test) adalah 2.995. Hal ini berarti bahwa nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) adalah 1.2138 dan (4-du) 4.6498 maka koefesien autokorelasi sama dengan nol. Ini berarti tidak ada indikasi terjadinya autokorelasi. Artinya antar variabel tidak ada saling keterkaitan secara langsung dengan variabel terikat hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), kinerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) tidak memiliki keterkaitan secara jelas dengan variabel komitmen kerja seorang guru.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode grafik plot untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas. Metode

grafik plot dilakukan dengan cara mendiagnosa diagram residual plot. Residual plot dibandingkan dengan hasil prediksi. Untuk ini, jika titik-titik sebar membentuk pola tertentu dan teratur bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak tejadi gejala heteroskedastisitas.



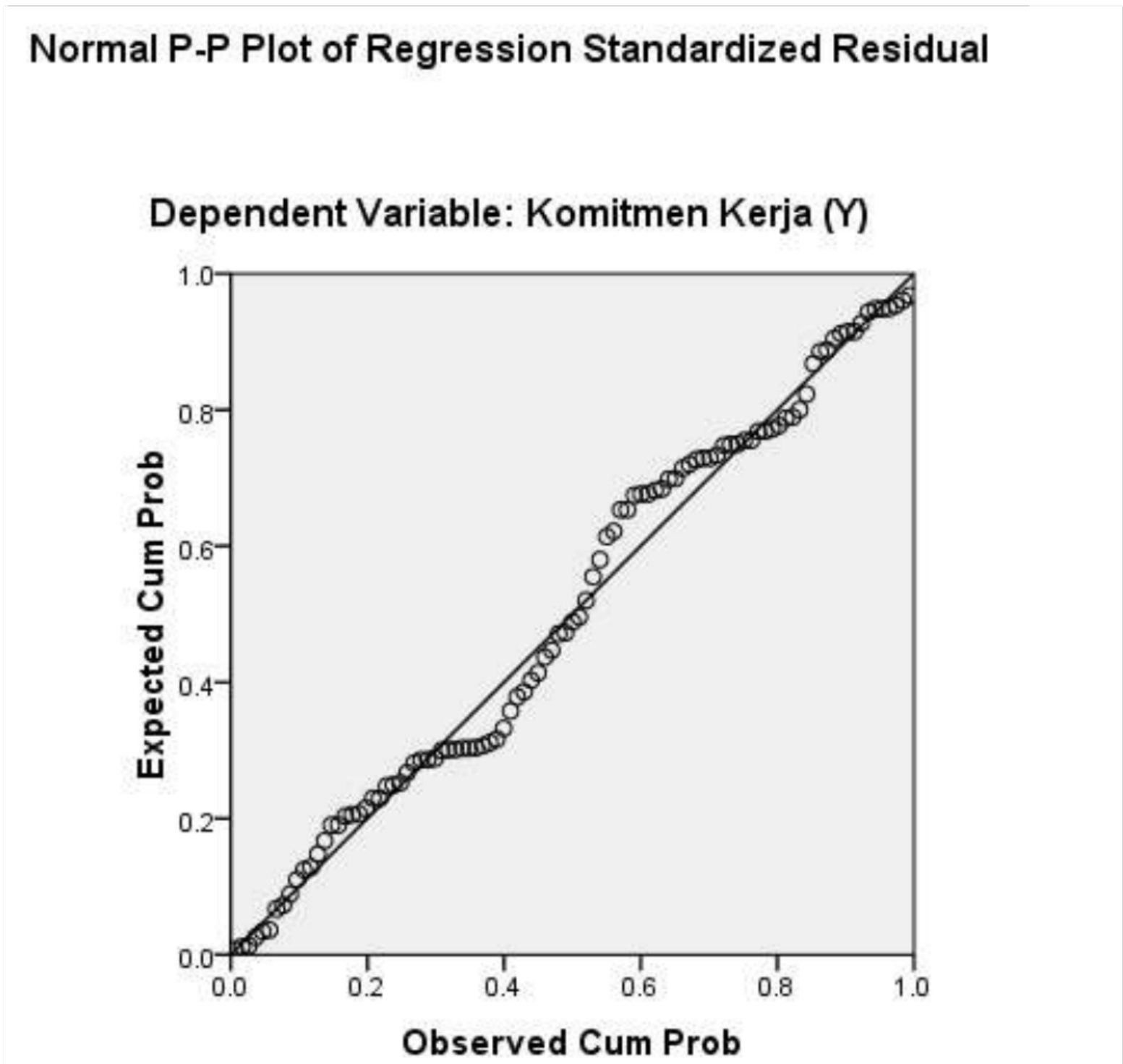
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.

Maka dapat disimpulkan bahwa karena tidak ada data yang menunjukkan hasil dari jawaban responden yang beragam dan mereka menjawab pertanyaan berdasarkan dari berbagai macam jawaban tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil tersebut tidak terjadi

heteroskedastisitas karena jawaban responden menyebar antara 0 atas dan 0 bawah.

d. Uji Normalitas

Uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis grafik (histogram dan *normal probability plot*). *Normal probability plot* merupakan metode yang lebih handal dari histogram, karena *normal probability plot* membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan ploting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Hasil dari garis tersebut menunjukkan bahwa dari semua variabel diketahui saling mengikat sehingga tidak ada yang menunjukkan bahwa data tersebut normal.

4. Hasil Deskripsi Variabel

a. Kepemimpinan transformasional

Hasil distribusi frekuensi dari kepemimpinan transformasional 99 orang repsoden yang telah diberikan kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional

Items	Indikator	5 (SL)		4 (S)		3 (KK)		2 (P)		1 (TP)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	***Idealized influence***	0	0	39	39.4	54	54.5	6	6.1	0	0
2.		0	0	47	47.5	46	46.5	6	6.1	0	0
3.		0	0	33	33.3	53	53.5	13	13.1	0	0
	Jumlah	0	0	119	120	153	155	25	25	0	0
	Rata-rata	0	0	40	40	51	52	8	8,4	0	0
4.	***Inspirational motivation***	0	0	55	55.6	38	38.4	6	6.1	0	0
5.		0	0	51	51.5	36	36.4	8	8.1	4	4.0
6.		0	0	39	39.4	54	54.5	6	6.1	0	0
7.		0	0	33	33.3	53	53.5	13	13.1	0	0
	Jumlah	0	0	178	180	181	183	33	33	4	4
	Rata-rata	0	0	45	45	45	46	8	8,4	1	1
8.	***Intellectual simulation***	0	0	55	55.6	38	38.4	6	6.1	0	0
9.		0	0	55	55.6	38	38.4	6	6.1	0	0
10.		0	0	51	51.5	36	36.4	8	8.1	4	4.0
	Jumlah	0	0	161	163	112	113	20	20	4	4
	Rata-rata	0	0	54	54	37	38	7	6,8	1	1,3
11.	***Individualized consideration***	0	0	53	53.5	46	46.5	0	0	0	0
12.		0	0	79	79.8	20	20.2	0	0	0	0
13.		0	0	70	70.7	29	29.3	0	0	0	0
	Jumlah	0	0	202	204	95	96	0	0	0	0
	Rata-rata	0	0	67	68	32	32	0	0	0	0

Berdasarkan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa dari indikator Hasil dari indikator ***Idealized influence*** dengan rata-rata, repsonden yang memilih jawaban "selalu" sebanyak 0 orang. Kemudian yang memilih jawaban "sering" sebanyak 40 orang. Responden yang memilih jawaban "kadang-kadang" sebanyak 51 orang. Kemudian yang memilih jawaban "tidak pernah" sebanyak 8 orang.

Hasil Rata-rata indikator ***Inspirational motivation*** dengan rata-rata, repsonden yang memilih jawaban "selalu" sebanyak 0 orang. Kemudian

yang memilih jawaban “sering” sebanyak 45 orang. Responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 45 orang. Kemudian yang memilih jawaban “tidak pernah” sebanyak 8 orang. Repsonden yang memilih jawababn “tidak pernah” sebanyak 1 orang.

Hasil indikator dari ***Intellectual simulation*** dengan rata-rata, repsonden yang memilih jawaban “selalu” sebanyak 0 orang. Kemudian yang memilih jawaban “sering” sebanyak 54 orang. Responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 37 orang. Kemudian yang memilih jawaban “tidak pernah” sebanyak 7 orang dan tidak pernah sebanyak 1 orang.

Indikator ***Individualized consideration*** dengan rata-rata, repsonden yang memilih jawaban “selalu” sebanyak 0 orang. Kemudian yang memilih jawaban “sering” sebanyak 67 orang. Responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 32 orang. Dan yang memilih jawaban pernah dan tidak pernah tidak ada.

Maka dapat disimpulkan dari kepemimpian transformasional responden cendrung memilih pada indikator ***Individualized consideration*** dengan rata-rata, repsonden yang memilih jawaban “sering” sebanyak 67 orang. Hal ini disebabkan bahwa menurut mereka bahwa seorng pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan. Perhatian secara

individual merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperolah kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing, memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi kepada bawahanya.

Dengan demikian pemimpin dapat melihat adanya perbedaan yang terdapat pada bawahannya atau mitra kerjanya. Hal ini akan mempermudah pemimpin dalam memberikan perlakuan terhadap masing- masing bawahannya. Perhatian individual merupakan perhati an yang memberikan penekanan kapada puncak- puncak keperluan yang dapat menimbulkan kepuasan kepada pengikut- pengikut. Pemimpin senantiasa mendengar, berbincang serta menolong menyelesaikan masalah dan perkara yang bersifat pribadi.

b. Kinerja Guru

Hasil distribusi frekuensi dari budaya organisasi

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kinerja

Items	Indikator	5 (SL)		4 (S)		3 (KK)		2 (P)		1 (TP)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	**Kuantitas**	6	6,1	47	48	46	47	0	0	0	0
2.		13	13	33	33	53	54	0	0	0	0
3.		6	6,1	47	48	46	47	0	0	0	0
	Jumlah	25	25	127	128	145	147	0	0	0	0
	Rata-rata	8	8,4	42	43	48	49	0	0	0	0
4.	**Kualitas**	6	6,1	47	48	46	47	0	0	0	0
5.		13	13	33	33	53	54	0	0	0	0
6.		6	6,1	55	56	38	38	0	0	0	0
	Jumlah	25	25	135	136	137	138	0	0	0	0
	Rata-rata	8	8,4	45	45	46	46	0	0	0	0

7.	**Ketepatan Waktu**	6	6,1	47	48	46	47	0	0	0	0
8.		6	6,1	39	39	54	55	0	0	0	0
9.		14	14	39	39	46	47	0	0	0	0
	Jumlah	26	26	125	126	146	148	0	0	0	0
	Rata-rata	9	8,8	42	42	49	49	0	0	0	0
10.	**Kehadiran**	6	6,1	47	48	46	47	0	0	0	0
11.		13	13	33	33	53	54	0	0	0	0
12.		18	18	30	30	51	52	0	0	0	0
	Jumlah	37	37	110	111	150	152	0	0	0	0
	Rata-rata	12	12	37	37	50	51	0	0	0	0
13.	**Kemampuan bekerja sama**	17	17	36	36	46	47	0	0	0	0
14.		19	19	32	32	48	49	0	0	0	0
	Jumlah	36	36	68	69	94	95	0	0	0	0
	Rata-rata	18	18	34	34	47	48	0	0	0	0

Hasil dari jawaban responden maka dapat dijabarkan dari masing-masing indikator penelitian ini yaitu :

Hasil indikator dari Kuantitas Rata-rata responden yang memilih jawaban “selalu” sebanyak 8 orang responden dan yang memilih jawaban “sering” sebanyak 42 orang. Kemudian responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 48 orang.

Hasil indikator dari Kualitas Rata-rata responden yang memilih jawaban “selalu” sebanyak 8 orang responden dan yang memilih jawaban “sering” sebanyak 45 orang. Kemudian responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 46 orang.

Hasil indikator dari Ketepatan Waktu Rata-rata responden yang memilih jawaban “selalu” sebanyak 9 orang responden dan yang memilih jawaban “sering” sebanyak 42 orang. Kemudian responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 49 orang.

Hasil indikator dari Kehadiran Rata-rata responden yang memilih jawaban “selalu” sebanyak 12 orang responden dan yang memilih jawaban “sering” sebanyak 37 orang. Kemudian responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 50 orang.

Hasil indikator dari Kemampuan bekerja sama Rata-rata responden yang memilih jawaban “selalu” sebanyak 18 orang responden dan yang memilih jawaban “sering” sebanyak 34 orang. Kemudian responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 47 orang.

Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil kinerja guru tersebut mereka lebih cendrung berpikiran menurun pandangan mareka yang terpenting dari kinerja guru adalah dari indikator kehadiran responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 50 orang yaitu bahwa menurut pandangan mereka bahwa dnegan adanya kehadiran yang ada di sekolah dapat membuat guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Budaya Organisasi

Hasil jawaban kueisoner kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Items	Indikator	5 (SL)		4 (S)		3 (KK)		2 (P)		1 (TP)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	**Kedisiplinan**	0	0	55	56	38	38	6	6,1	0	0
2.		0	0	51	52	36	36	8	8,1	4	4
3.		0	0	139	140	127	128	27	27	4	4
	Jumlah	0	0	46	47	42	43	9	9,1	1	1,3
	Rata-rata	0	0	39	39	54	55	6	6,1	0	0
4.	**Ketepatan**	0	0	39	39	46	47	14	14	0	0
5.		0	0	47	48	46	47	6	6,1	0	0
6.		0	0	125	126	146	148	26	26	0	0

	Jumlah	0	0	42	42	49	49	9	8,8	0	0
	Rata-rata	0	0	27	27	31	31	27	27	14	14
7.	**Keramahan**	0	0	33	33	53	54	13	13	0	0
8.		0	0	42	42	44	44	13	13	0	0
9.		0	0	36	36	52	53	11	11	0	0
	Jumlah	0	0	138	139	180	182	64	65	14	14
	Rata-rata	0	0	35	35	45	45	16	16	4	3,5
10.	**Ketanggapan**	0	0	50	51	41	41	8	8,1	0	0
11.		0	0	36	36	53	54	10	10	0	0
12.		0	0	49	50	43	43	7	7,1	0	0
13.		0	0	135	136	137	138	25	25	0	0
	Jumlah	0	0	45	45	46	46	8	8,4	0	0
	Rata-rata	0	0	55	56	38	38	6	6,1	0	0
14.	**Berkoordinasi**	0	0	51	52	36	36	8	8,1	4	4
15.		0	0	139	140	127	128	27	27	4	4
16.		0	0	46	47	42	43	9	9,1	1,3	1,3
	Jumlah	0	0	39	39	54	55	6	6,1	0	0
	Rata-rata	0	0	39	39	46	47	14	14	0	0

Hasil dari masing-masing indikator dari kinerja maka dapat dilihat bahwa Hasil indikator Kedisiplinan Rata-rata repsonden memilih jawaban “selalu” sebanyak 0 orang. Kemudian yang memilih jawaban “sering sebanyak 39 orang. Kemudian responden yang memilih jawaban kadang-kadang sebanyak 54 orang. memilih jawaban “pernah” sebanyak 6 orang.

Hasil indikator Ketepatan Rata-rata repsonden memilih jawaban “selalu” sebanyak 0 orang. Kemudian yang memilih jawaban “sering sebanyak 27 orang. Kemudian responden yang memilih jawaban kadang-kadang sebanyak 31 orang. memilih jawaban “pernah” sebanyak 27 orang. memilih jawaban “pernah” sebanyak 14 orang.

Hasil indikator Keramahan Rata-rata repsonden memilih jawaban “selalu” sebanyak 0 orang. Kemudian yang memilih jawaban “sering

sebanyak 35 orang. Kemudian responden yang memilih jawaban kadang-kadang sebanyak 45 orang. memilih jawaban "pernah" sebanyak 16 orang. memilih jawaban "pernah" sebanyak 4 orang. Hasil indikator Ketanggapan Rata-rata repsonden memilih jawaban "selalu" sebanyak 0 orang. Kemudian yang memilih jawaban "sering sebanyak 55 orang. Kemudian responden yang memilih jawaban kadang-kadang sebanyak 38 orang. memilih jawaban "pernah" sebanyak 6 orang. Hasil indikator Berkoordinasi Rata-rata repsonden memilih jawaban "selalu" sebanyak 0 orang. Kemudian yang memilih jawaban "sering sebanyak 39 orang. Kemudian responden yang memilih jawaban kadang-kadang sebanyak 46 orang. memilih jawaban "pernah" sebanyak 14 orang.

Maka dapat disimpulkan dari variabel budaya kerja bahwa indikator responden cendrung beranggapan bahwa Ketanggapan Rata-rata repsonden memilih jawaban "selalu" sebanyak 0 orang. Kemudian yang memilih jawaban "sering sebanyak 55 orang. Hal ini pernting bahwa dengan adanya tanggap atau cekatan dalam melaksanakan tugas maka akan dapat membuat seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Seorang guru akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mampu melaksanakan proses kerja yang diharapkan terutama dalam melaksankaan tugas yang diberikan sehari-hari sehingga dengan adanya budaya organiasi yang tanggap dapat membuat guru lebih baik dalam bekerja.

d. Komitmen organisasi

Hasil jawaban komimen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

Items	Indikator	5 (SL)		4 (S)		3 (KK)		2 (P)		1 (TP)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	***Continuance Commitment***	0	0	53	54	39	39	7	7,1	0	0
2.		0	0	39	39	54	55	6	6,1	0	0
3.		0	0	53	54	38	38	8	8,1	0	0
4.		0	0	39	39	54	55	6	6,1	0	0
	Jumlah	0	0	184	186	185	187	27	27	0	0
	Rata-rata	0	0	46	46	46	47	6,8	6,9	0	0
5.	***Affective Commitment***	0	0	47	48	46	47	6	6,1	0	0
6.		0	0	33	33	53	54	13	13	0	0
7.		0	0	55	56	38	38	6	6,1	0	0
	Jumlah	0	0	135	136	137	138	25	25	0	0
	Rata-rata	0	0	45	45	46	46	8,3	8,4	0	0
8.	***Normative Commitment***	0	0	51	52	36	36	8	8,1	4	4
9.		0	0	27	27	32	32	27	27	13	13
10.		0	0	33	33	52	53	14	14	0	0
11.		0	0	55	56	38	38	6	6,1	0	0
	Jumlah	0	0	166	168	158	160	55	56	17	17
	Rata-rata	0	0	42	42	40	40	14	14	4,3	4,3

Hasil masing-masing indikator dari variabel komitmen organiasi maka dapat dilihat pada penjelasan yaitu Hasil dari rata-rata indikator *Continuance Commitment* responden yang memilih jawaban "selalu" sebanyak 0 orang. Kemudian repsonden yang memilih jawaban "sering sebanyak 46 orang. Repsonden yang memilih jawaban "kadang-kadang" sebanyak 46 orang dan responden yang memilih jawaban "pernah" sebanyak 7 orang.

Hasil dari rata-rata indikator *Affective Commitment* responden yang memilih jawaban "selalu" sebanyak 0 orang. Kemudian repsonden

yang memilih jawaban “sering sebanyak 45 orang. Repsonden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 46 orang dan responden yang memilih jawaban “pernah” sebanyak 8 orang.

Hasil dari rata-rata indikator *Normative Commitment* responden yang memilih jawaban “selalu” sebanyak 0 orang. Kemudian repsonden yang memilih jawaban “sering sebanyak 42 orang. Repsonden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 40 orang dan responden yang memilih jawaban “pernah” sebanyak 14 orang. Kemudian repsonden yang memilih jawaban “tidak pernah sebanyak” 4 orang.

Hasil kesimpulan dari komitmen organisasi bahwa responden cendrung memilih pada Hasil dari rata-rata indikator *Continuance Commitment* dengan memilih jawaban “sering sebanyak 46 orang. Hal ini disebabkan mereka berangggap bahwa dengan adanya komitmen tersebut dapat mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi didasarkan pada *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya dengan baik sehingga membuat pekerjaan dengan baik.

B. Pengujian Hipotesis

Adapun hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Berganda

Hasil dari uji regresi linear berganda dari ketiga variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.040	2.556		1.972	.052
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.309	.151	.358	2.047	.043
	Kinerja (X2)	**.108**	**.105**	**.139**	**1.032**	**.305**
	Budaya Kerja (X3)	.266	.096	.378	2.786	.006

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Hasil dari persamaan regresi linear berganda yaitu
Y = α (5.040) + βX1 (0.309) + βX2 (0**.108**) + βX3 (0.266)

Maka dari hasil tersebut dapat dijabarkan bahwa dari Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 5.040; artinya jika Kepemimpinan Transformasional (X1) dan **Kinerja (X2)** dan Budaya Kerja (X3)nilainya adalah 0, maka harga saham (Y') nilainya adalah 5.040.
b. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0.309; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan 1%, maka komitmen organisasi (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0.309. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional dengan komitmen organisasi (Y'), semakin naik Kepemimpinan Transformasional maka semakin turun komitmen organisasi. Namun secara taraf signifikan ada pengaruh positif karena nilai sig 0**.043 < 0.05**.

c. Koefisien regresi variabel **Kinerja (X2)** sebesar 0**.108**; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan **Kinerja (X2)** mengalami kenaikan 1%, maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0**.108**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara **Kinerja (X2)** dengan komitmen kerja, semakin naik **Kinerja (X2)** maka semakin meningkat komitmen organisasi karyawan. Namun secara taraf signifikan ada pengaruh negatif karena nilai sig 0**.305 > 0.05**.
d. Koefisien regresi variabel **budaya organisasi (X3)** sebesar 0**.266**; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan **budaya organisasi (X3)** mengalami kenaikan 1%, maka harga saham (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0**.266**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara **budaya organisasi (X3)** dengan komitmen kerja, semakin naik **budaya organisasi (X3)** maka semakin meningkat komitmen organisasi (Y) guru dan secara taraf signifikan ada pengaruh negatif karena nilai sig 0**.006 > 0.05**.

Nilai komitmen organisasi yang diprediksi (Y') lebih banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan tranformasional dilihat dari hasil yaitu 0.309. hal ini sebabkan semakin baik seorang pemimpin menyampaikan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan guru maka seorang guru akan semakin paham dan dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.

2. Hasil Uji t Statistik (Parsial)

Hasil uji t parsial dari masing-masing pengaruh dari variabel indenpendent terhadap variabel dependent menunjukkan yaitu

a. X1 terhadap Y menunjukkan hasil t hitung adalah 2.047 > t tabel 1,66 dengan taraf signifikan yaitu 0,043 < 0,05, Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Kerja (Y)
b. X2 terhadap Y dengan hasil t hitung yaitu **1.032** < t tabel 1,66 dengan taraf signifikan yaitu 0,343 > 0,05, kinerja (X2) tidak bepengaruh secara parsial dengan Komitmen Kerja (Y).
c. X3 terhadap Y dengan hasil t hitung yaitu 2.786 > t tabel 1,66 dengan taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05 berpengaruh secara parsial variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Komitmen Kerja (Y)

3. Uji F statistik (Simultan)

Hasil uji F secara keseluruhan variabel kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1484.773	3	494.924	80.698	.000[a]
	Residual	582.641	95	6.133		
	Total	2067.414	98			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Kinerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (1)

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Hasil F hitung 80.698 >F tabel 2.70 diketahui bahwa dengan taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05, maka dari hasil uji F dan sig diketahui ketiga variabel memberikan pengaruh pada variabel dependent dengan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefesien diterminasi menunjukkan dari tabel dibawah ini yaitu

Tabel 4.13
Hasil Uji Derminasi Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847[a]	.718	.709	2.47650

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Kinerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

Maka dapat diketahui bahwa dari hasil uji r square menunjukkan 0,718 atau sama dengan 71,8%, variabel kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin hasil dari kontribusi tersebut adalah 71,8%, namun masih ada variabel lain yang belum diteliti memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi seorang guru tersebut.