
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KERJA GURU ASN DAN NON ASN TERHADAP KOMITMEN KINERJA GURU UPT SDN 016505

Faulia Anggeraini¹, Dang Panagaman Tamba²
Universitas Muhammadiyah Asahan, Kisaran

email: ¹aulia86odonk@gmail.com, ²nagamsaragi800@gmail.com

***Abstract:** One of the standards that must be met in the implementation of education is the competency standard of educators and education personnel. According to Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers, Article 1 paragraph 1 states that "teachers are professional educators with the main task of educating, teaching, guiding, directing, training, assessing and evaluating students in the formal education path, basic education, and secondary education." Based on the disclosure of factual phenomena, data, theories, and relevant previous research presented above, the researcher is interested in conducting research by selecting the title "The Influence of the Principal's Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Work Competence of ASN and Non-ASN Teachers on Teacher Performance Commitment at UPT SDN. 016505 Taman Sari, Pulau Bandring District, Asahan Regency." There is a significant influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Competence on Teacher Commitment and Performance at UPT SDN 016505 Taman Sari, Pulau Bandring District, Asahan Regency. This is proven based on the results of research conducted by researchers where the significance value (sig) of 0.001 is smaller than the Probability of 0.05, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that "There is a significant influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Competence on Teacher Commitment and Performance at UPT SDN 016505 Taman Sari, Pulau Bandring District, Asahan Regency."*

***Keywords:** Style, Leadership, Transformational*

Abstrak: Salah satu standar yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan adalah standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Berdasarkan pengungkapan fenomena faktual, data, teori dan penelitian terdahulu yang relevan dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan memilih judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Guru ASN dan non ASN terhadap Komitmen Kinerja Guru UPT SDN. 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan”. Adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompetensi yg signifikan terhadap Komitmen dan Kinerja Guru di UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dimana nilai signifikansi (sig) sebesar 0.001 lebih kecil dari Probabilitas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompetensi yg signifikan terhadap Komitmen dan Kinerja Guru Audit di UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan.”

Kata kunci: Gaya, Kepemimpinan, Transformasional

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk sikap dan perilaku. Sesuai cita-cita leluhur bangsa Indonesia yang tercantum dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang tujuan pendidikan nasional yang dinyatakan bahwa : “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Untuk mewujudkan pendidikan yang baik, Peraturan Pemerintahan Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (PPNo.32 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat 1) menyatakan ada delapan lingkup standar nasional pendidikan yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Menurut Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah yaitu “Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sangsi, atas pelanggaran peraturan dan kode etik”

Untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah yang baik dan mempengaruhi kinerja kerja guru. Dengan

menggunakan teknik-teknik mempengaruhi yang menarik emosi dan logika, kepala sekolah akan menimbulkan semangat terhadap pekerjaan, komitmen terhadap sasaran tugas, dan patuh terhadap permintaan-permintaan akan kerjasama, bantuan, dukungan, atau sumber-sumber daya, menetapkan suatu contoh mengenai perilaku yang sesuai (Marmo, dan Triosupriatno, 2008:42).

Memahami pencapaian kinerja guruyang dikategorikan belum terealisasi secara optimal sesuai target yang diharapkan, maka perlu diterapkan teori hasil dari Norton (2006:48) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Termasuk dalam hal ini guru dinilai berdasarkan hasil yang mencerminkan kegiatan di sekolah.

Keberadaan komitmen organisasi mempunyai andil penting dalam meningkatkan kinerja guru. Terlihat fenomena faktual dalam kenyataan bahwa diantara guru yang dimiliki belum seluruhnya mampu mengembangkan komitmen organisasi untuk memajukan organisasi tempat mengajar (*affective*), belum memiliki komitmen yang kuat untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan organisasi (*normative*), diantara guru masih ada yang belum mampu memberi kontribusi dalam mewujudkan prestasi organisasi (*continue*), dan diantara guru masih banyak yang belum mampu mewujudkan tujuan organisasi (*perspective*) sebagai bagian dari sekolah UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan.

Komitmen dan kinerja guru yang rendah sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompetensi guru. Guru adalah pilar utama keberhasilan suatu organisasi diuntut untuk memiliki potensi dan kemampuan yang sesuai. Kenyataan yang terlihat dari beberapa guru menunjukkan bahwa belum semuanya memiliki kompetensi yang optimal untuk mendukung peningkatan komitmen dan kinerja guru itu sendiri. Mencermati kepemimpinan organisasi

yang diterapkan pada UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan saat ini yang cocok dan tepat untuk diterapkan dalam meningkatkan komitmen dan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan transformasional yang mana saat ini mengalami disorientasi dalam penerapannya.

Saat ini beberapa sosok pimpinan UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan belum mampu mengaktualisasikan model kepemimpinan yang mampu memotivasi para dosen untuk menjalankan tuntutan tugasnya. Guru kurang menyukai persaingan dan kompetensi, hal ini dibuktikan dengan rendahnya usulan pengajuan kepala sekolah. Guru enggan mengajukan diri untuk menjadi kepala sekolah karena menganggap tugas kepala sekolah banyak dan berat.

Sehingga fenomena faktual yang ditemukan kurangnya figur pimpinan yang berkharisma memiliki respek dan kepercayaan dari guru, mampu memberikan inspirasi mendorong dosen untuk mewujudkan tujuan organisasi, menumbuhkan rangsangan intelektual kepada guru untuk menyelesaikan secara cermat, rasional, kreatif dan inovatif berbagai permasalahan yang dihadapi guru serta kemampuan pimpinan dalam memberi pertimbangan yang diindividualkan.

Kurangnya kemampuan gaya kepemimpinan transformasional ini menyebabkan komitmen dan kinerja guru yang rendah dalam disorientasi. Atas dasar ini maka perlu dipertimbangkan untuk menerapkan model gaya kepemimpinan transformasional sebagai model yang tepat di dalam menumbuhkan peran dan tuntutan guru yang besar pada UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan. Guru membutuhkan sosok pimpinan transformasional yang memiliki kharisma, inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan yang diindividualkan. Hal ini sesuai dengan penerapan teori model gaya

kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Jung dan Avolio (2018) bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses yang memotivasi pengikutnya untuk menjalankan peran dan tuntutan tugas dalam mewujudkan tujuan organisasi sesuai kharisma, inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan yang diindividualkan.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang memberikan rekomendasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja yaitu Sofie Meyer (2017) dengan rekomendasi gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dan kinerja, Abdul Razak (2016) dan Harprianti (2017) merekomendasikan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen dan kinerja, serta Dian Sanusi (2018) dengan rekomendasi kepemimpinan negatif dan signifikan terhadap komitmen dan kinerja.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi secara langsung juga memberi pengaruh terhadap komitmen dan kinerja guru yang rendah. Kenyataan berdasarkan fenomena faktual masih ditemukan ada beberapa guru yang belum memahami eksistensi budaya organisasi UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan, khususnya bagi guru non ASN yang masih junior belum memiliki pengalaman memahami filosofi dasar dari para pendiri sebelumnya yang meletakkan dasar-dasar nilai, norma dan prinsip budaya organisasi. Akibat kurang terlembagakannya budaya organisasi yang kuat menyebabkan komitmen organisasi dan kinerja guru menurun. Hal yang menjadi penyebab budaya organisasi kurang teraktualisasikan dari guru muda atau yang masih junior, dikarenakan pemahaman yang masih rendah tentang nilai integritas, identitas, tanggungjawab, etika kerja dan orientasi tujuan yang belum tertanam dengan baik sebagai bagian penting dari budaya yang harus diaktualisasikan oleh semua anggota

organisasi. Akibat budaya organisasi yang rendah ini memberi pengaruh terhadap komitmen dan kinerja guru.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang memberikan rekomendasi bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja yaitu Puspita Rahayu (2016) dan Risky Hidayat (2016) merekomendasikan budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen, Faizan Mohzan dkk (2019) memberikan rekomendasi budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja, Sofie Miyer (2017) memberikan rekomendasi budaya organisasi negatif dan signifikan terhadap komitmen dan kinerja, serta penelitian Abdul Razak yang merekomendasikan budaya organisasi negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen.

Masih ditemukan ada beberapa guruyang memiliki kompetensi rendah dilihat dari kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial seperti yang telah diamanahkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru. Setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi untuk mampu mengembangkan pengetahuan melalui perencanaan pembelajaran, aktivitas belajar mengajar dan pencapaian prestasi belajar. Guru dituntut untuk memiliki kompetensi profesional sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan dimilikinya. guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian sesuai dengan karakter dan perilaku yang pantas dalam mengembang pendidikan, dan guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial dalam berinteraksi dengan semua pihak yang berkaitan dengan proses pendidikan yang diselenggarakan UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan.

Memahami pentingnya kompetensi guru yang memberi pengaruh terhadap komitmen dan kinerja guru, maka perlu diaktualisasikan teori penilaian kompetensi dari Spencer dan Spencer (2017) bahwa kompetensi merupakan kemampuan profesi yang dibayar oleh negara sesuai kemampuan pedagogik,

profesional, kepribadian, dan sosial yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberadaan kompetensi guru ini mempunyai arti penting bagi guru dalam meningkatkan komitmen dan kinerjanya.

METODE

Metode Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. Studi kausal yang berusaha menjelaskan hubungan kausal pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompetensi terhadap komitmen kinerja guru UPT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk sikap dan perilaku. Sesuai cita-cita leluhur bangsa Indonesia yang tercantum dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang tujuan pendidikan nasional yang dinyatakan bahwa : “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.” Untuk mewujudkan pendidikan yang baik, Peraturan Pemerintahan Nomor 32

Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (PPNo.32 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat 1) menyatakan ada delapan lingkup standar nasional pendidikan yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan adalah standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

Mulyasa dalam sutomo dkk (2018) mengartikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Terry dan Rua dalam Usman (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada di dalam diri pemimpin untuk mempengaruhi orang lain yang bekerja secara bersama-sama secara sadar berkaitan dengan hubungan tugas yang dikehendaki. Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang dilakukan untuk mempengaruhi sekelompok anggota yang digunakan untuk memfasilitasi individu dalam rangka mencapai tujuan bersama. Mengkaji gaya kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari teori kepemimpinan itu sendiri. Ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat. Ada pula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena kelompok orang yang melakukan pertukaran dengan yang dipimpin atau pemimpin itu ada karena diangkat berdasarkan kemampuan memimpin. Menurut Thoha (2017) pemimpin dan kepemimpinan itu berbeda. Pemimpin ada karena dilahirkan dan kepemimpinan ada karena dibuat. Didalam menanungi dan

memimpin organisasi banyak cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi untuk memerintahkan para karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seseorang untuk memerintah akan menjadi sebuah indikator keberhasilan suatu organisasi tersebut. menurut Sedarmayanti (2018) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Sedangkan Hasibuan (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang identik dengan sikap seseorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Pada umumnya banyak pemimpin-pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi yang dipimpin. Bahkan ada seorang pemimpin yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai 2017:134).

Karakteristik gaya kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk (Stone et al, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Kharisma (*charismatic influence or idealized influence*), mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu menyihir bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkret, kharisma ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil dan menghargai bawahan. Dengan kata lain pemimpin transformasional

- menjadi role model yang dikagumi, dihargai dan diikuti oleh bawahannya.
2. Inspirasi (*inspirational motivation*) berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi sekaligus mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.
 3. Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional, menstimulasi untuk selalu kreatif dan inovatif.
 4. Pertimbangan yang diindividualkan (*individualized consideration*) berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik dan melatih bawahan.

UPT SDN 016505 Taman Sari merupakan salah satu sekolah jenjang SD berstatus Negeri yang berada di wilayah Kec. Pulau Bandring, Kab. Asahan, Sumatera Utara. UPT SDN 016505 Taman Sari didirikan pada tanggal 1 Januari 1970 dengan Nomor SK Pendirian yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah yang memiliki 124 siswa ini dibimbing oleh 10 guru yang profesional di bidangnya. Dengan adanya keberadaan UPT SDN 016505 Taman Sari, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencerdaskan anak bangsa di wilayah Kec. Pulau Bandring, Kab. Asahan.

Dalam penelitian ini, komposisi Guru UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten

Asahan berdasarkan Status Kepegawaian responden bahwa jumlah Guru di UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan mayoritas yang Berstatus Guru ASN sebesar 10 orang (50%) dari 20 sampel, dan yang Berstatus Guru Non ASN sebesar 10 orang (50%) dari 20 sampel.

Komposisi Guru UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan berdasarkan Jabatan responden dapat dilihat dengan jelas bahwa Jabatan Guru di UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan Paling banyak dipegang oleh Guru Kelas sebesar 10 orang (50%), Jabatan Non Guru Kelas berjumlah 7 orang (35%) dan Jabatan Administrasi berjumlah 3 orang (15%).

Bahwa nilai terendah dari Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 20 dan nilai tertinggi 25, dengan nilai mean 23.65 dan standar deviationnya 1.663. Nilai terendah dari kuisisioner Budaya Organisasi adalah 20 dan nilai tertinggi 25, dengan nilai mean 23.30 dan standart deviationnya 1.658. Nilai terendah dari kuisisioner Kompetensi adalah 20 dan nilai tertinggi 25, dengan nilai mean 23.50 dan standar deviationnya 1.504. Sedangkan untuk variable Y, Nilai terendah dari kuisisioner Komitmen Kerja adalah 20 dan nilai tertinggi 25, dengan nilai mean 23.95 dan standar deviationnya 1.356, dan Nilai terendah dari kuisisioner Kinerja Guru adalah 20 dan nilai tertinggi 25, dengan nilai mean 24.10 dan standar deviationnya 1.252.

Uji validitas dilakukan sebelum angket penelitian disebarkan ke responden penelitian. Responden yang dilakukan uji validitas berbeda dengan yang dilakukan penelitian, tetapi tempat pengambilan respondennya sama, jumlah respondennya 18 orang. Pengujian validitas ini menggunakan *produk moment pearson correlatin*, berikut tabel uji validitas instrumen X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional), X2 (Budaya Organisasi), X3 (Kompetensi) dan Y1 (Komitmen Kerja), Y2 (Kinerja Guru).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi,

dan Kompetensi yg signifikan terhadap Komitmen dan Kinerja Guru di UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dimana nilai signifikansi (sig) sebesar 0.001 lebih kecil dari Probabilitas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompetensi yg signifikan terhadap Komitmen dan Kinerja Guru di UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan.

SIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan yang ditemukan dalam penelitian ini, maka didapat Adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompetensi yg signifikan terhadap Komitmen dan Kinerja Guru di UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dimana nilai signifikansi (sig) sebesar 0.001 lebih kecil dari Probabilitas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompetensi yg signifikan terhadap Komitmen dan Kinerja Guru di UPT SDN 016505 Taman Sari Kecamatan Pulau Bandring Kabupaten Asahan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Razak (2016) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Kompetensi

terhadap budaya organisasi dan Kinerja Karyawan Industri Kayu Olahan di Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Allen, S., and Meyer, G., 2017. *Organization Commitment in Management Perspective*. Published by Prentice Hall, New York.

Baron, James N, 2018. *Strategic Human Resources-Frameworks for General Manager*. John Wiley and Sons, Inc, New York

Barry, Michael, 2016. *Human Resource Management*. Published by Mc Graw Hill, Ohio

Bass ,Bernard M. 2016. *The Future of Leadership Learning Organizations*. The Journal of Leadership Studies, 7(3)

Davis, Keith, 2015. *Organizational Behavior, a Book of Readings*. New York, McGraw-Hill Company.

Faizan Mohzan, M. Musarrat Nawaz (2019). *Are Employee Leadership, Commitment and Job Involvement Inter-Related: Evidence from Banking Sector of Pakistan*.

Hasibuan SP, Malaju, 2019. *Konsep Desain Organisasi SDM*. Penerbit Mandar Maju, Jakarta.

Harfiadi (2018) dengan judul Analisis Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Utara.

Hari Santoso (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Organisasi terhadap Komitmen dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta).

Kartono. 2016. *Manajemen Personalia dan manajemen sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta

Kurniadin, Didin dan Imam Machali. 2019. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Perilaku dan Prestasi kerja Organisasi*. PT. Refika Aditama – Bandung

-
- Mulyono (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya kerja, Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Buton *Organization*. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Sedarmayanti, 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Smith, Charvert and Meyer, G. 2017. *The Good Perspective Theory for Commitment Organization*. Prentice Hall, Ohio University Press.
- Sofie Miyer (2017) berjudul *Analysis of Transformational Leadership and Culture toward Commitment and Performance by Staff in Florida Government*.
- Spencer and Spencer, 2017. *Application of Human Resource in High Performance*. Journal of Human Resource, Vol. 5, 1-10.
- Sugiyono, dan Wibowo, 2019, *Statistik Penelitian Edisi 1*, Alfabeta, Bandung
- Thoha, Miftah, 2017. *Kepemimpinan Organisasi*. Penerbit Mandar Maju, Jakarta.
- Terry, GR., 2018. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, USA
- Wangsadjaja, 2016. *Paradigma SDM dalam Kinerja Kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.