

PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA

Rochayati¹, Ronnie Resdianto Masman^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: rochayati.115200344@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: ronniem@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 31-01-2024, revisi: 17-12-2024, diterima untuk diterbitkan: 20-01-2025

ABSTRAK

Pendidikan di Indonesia saat ini telah memasuki tahap persaingan global yang berperan penting dalam menggerakkan pembangunan ekonomi menuju kemajuan dan kesejahteraan. Di tengah persaingan global yang semakin kompetitif, Indonesia dituntut untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar dapat bersaing di tingkat internasional. Salah satu upaya yang sangat relevan dalam mencapai tujuan ini adalah dengan menyelenggarakan pendidikan yang bermutu tinggi untuk generasi penerus bangsa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta menguji kepuasan kerja sebagai mediasi antara pelatihan, kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 orang yang berprofesi sebagai guru TK di kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat. Data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan SmartPLS 4 for Microsoft Windows versi 4.0.9.8. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan mampu mempengaruhi komitmen organisasi. Pelatihan dan kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan mampu mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pelatihan dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pelatihan dan komitmen organisasi.

Kata Kunci: pelatihan, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi

ABSTRACT

Education in Indonesia has now entered the stage of global competition which plays an important role in driving economic development towards progress and prosperity. In the midst of increasingly competitive global competition, Indonesia is required to produce high quality human resources in order to compete at the international level. One effort that is very relevant in achieving this goal is to provide high quality education for the nation's next generation. The purpose of this research is to examine the influence of training, transformational leadership, job satisfaction on organizational commitment and to test job satisfaction as a mediator between training, transformational leadership and organizational commitment. The sample selection technique used was nonprobability sampling and the sampling technique used purposive sampling technique. The number of samples in this study was 100 people who work as kindergarten teachers in Kalideres sub-district, West Jakarta city. Data was obtained by distributing questionnaires and processed using SmartPLS 4 for Microsoft Windows version 4.0.9.8. The results of this research are that training and transformational leadership can positively and significantly influence organizational commitment. Training and transformational leadership can positively and significantly influence job satisfaction. Job satisfaction can positively and significantly influence organizational commitment. Job satisfaction cannot mediate the relationship between training and organizational commitment. Job satisfaction can mediate the relationship between training and organizational commitment.

Keyword: training, transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan suatu negara dan masyarakatnya. Dalam proses pembangunan negara, pendidikan menjadi salah satu penopang utama. Negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Inggris, Jerman, Kanada, dan Perancis telah membuktikan bahwa pendidikan memiliki dampak besar dalam meningkatkan kualitas negara mereka. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan mendorong kemajuan suatu negara. Tingkat kualitas pendidikan yang tinggi dalam suatu negara akan berdampak positif pada kemajuan negara tersebut. Sebaliknya, jika sistem pendidikan suatu negara memiliki kualitas rendah, maka kemajuan negara tersebut akan terhambat.

Sejalan dengan hal tersebut, pendidikan di Indonesia saat ini telah memasuki tahap persaingan global yang berperan penting dalam menggerakkan pembangunan ekonomi menuju kemajuan dan kesejahteraan. Di tengah persaingan global yang semakin kompetitif, Indonesia dituntut untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar dapat bersaing di tingkat internasional. Salah satu upaya yang sangat relevan dalam mencapai tujuan ini adalah dengan menyelenggarakan pendidikan yang bermutu tinggi untuk generasi penerus bangsa.

Tetapi, rendahnya mutu pendidikan di Indonesia telah menjadi perhatian serius. Berdasarkan survei *Programme for International Student Assessment (PISA)* pada tahun 2018, Indonesia berada di urutan ke-74 atau peringkat ke-6 dari bawah. Kemampuan membaca siswa Indonesia berada di posisi 74 dengan skor 371, kemampuan Matematika berada di posisi 73 dengan skor 379, dan kemampuan sains berada di posisi 71 dengan skor 396. Skor PISA ini merupakan indikator yang sangat memprihatinkan.

Menurut laporan dari *World Population Review* pada tahun 2021, Indonesia menempati peringkat 54 dari total 78 negara dalam peringkat sistem pendidikan dunia dan mengalami peningkatan satu peringkat dari peringkat 55 pada tahun sebelumnya. Di kawasan Asia Tenggara, Indonesia berada di peringkat keempat, dengan peringkat di atasnya ditempati oleh Singapura, Malaysia, dan Thailand. Meskipun terdapat peningkatan, tantangan pendidikan di Indonesia tetap ada, salah satunya adalah kurangnya kualitas pengajar yang memiliki profesionalisme tinggi dan mampu mendidik serta mengajar siswa dengan tepat.

Berdasarkan Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) menunjukkan bahwa hanya sekitar 30 persen guru yang berhasil mencapai atau melebihi nilai 80, artinya sekitar lebih dari 70 persen guru belum mencapai nilai minimal 80, sehingga dapat dikategorikan sebagai tidak kompeten. Selain itu, guru yang diberi predikat profesional, pada kenyataannya hasil kinerja mereka belum tentu memuaskan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Menteri Keuangan Sri Mulyani dalam acara Dialog Publik Pendidikan Nasional bersama Persatuan Guru Republik Indonesia. Beliau menekankan bahwa saat ini, sertifikasi guru sudah tidak lagi mencerminkan apa yang semestinya. Sertifikasi hanya menjadi langkah formal untuk memenuhi syarat mendapatkan tunjangan. Guru yang telah bersertifikasi tidak selalu menunjukkan peningkatan profesionalisme dan tanggung jawab. Ironisnya, sertifikasi saat ini hanya menjadi prosedur formal untuk mendapatkan tunjangan, padahal proses sertifikasi seharusnya dimaksudkan untuk membuktikan tingkat profesionalisme.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pendidikan masih berada dalam kategori yang rendah. Salah satu faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya kualitas pendidikan ini adalah adanya kelemahan dalam kualitas pengajaran oleh guru-guru di Indonesia. Mereka belum sepenuhnya mampu menjalankan tugas mereka dengan baik, dan hasil

pembelajaran yang mereka berikan masih belum memadai. Hal ini tercermin dari prestasi belajar siswa Indonesia yang masih berada di bawah rata-rata jika dibandingkan dengan siswa dari negara-negara lain. Ketika kualitas guru berada pada tingkat yang rendah, pencapaian tujuan pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia unggul akan sulit dicapai.

Kurangnya kompetensi guru di Kota Jakarta Barat yang belum mencapai standar yang diharapkan telah berdampak pada kualitas taman kanak-kanak yang berada di wilayah tersebut. Fenomena ini adalah masalah serius yang terjadi di lapangan, banyak guru yang belum dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan optimal. Hal ini dapat dilihat dalam data perbandingan rata-rata hasil uji kompetensi guru jenjang TK di Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil uji kompetensi guru TK tahun 2019
Sumber: data.jakarta.go.id

No	Wilayah	Rata-rata
1.	Jakarta Selatan	63,76
2.	Jakarta Pusat	63,18
3.	Jakarta Timur	62,84
4.	Jakarta Barat	62,53
5.	Jakarta Utara	62,27

Tabel 1 mengindikasikan bahwa rata-rata hasil uji kompetensi guru TK di wilayah Jakarta Barat menempati posisi keempat dengan nilai 62,53. Hal ini berarti bahwa kompetensi guru-guru di wilayah ini masih berada di tingkat yang rendah jika dibandingkan dengan wilayah lain di Provinsi DKI Jakarta. Ketika kompetensi guru di taman kanak-kanak tidak memadai, hal ini dapat menghambat proses belajar anak-anak dan pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh Oupen dkk. (2020) mengungkapkan adanya masalah dalam komitmen guru di lingkungan sekolah. Fenomena yang mencerminkan masalah tersebut meliputi beberapa hal. Pertama, terlihat rendahnya tanggung jawab kerja guru, yang tercermin dalam kehadiran guru yang masih sering terlambat datang ke sekolah. Kedua, guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik, yang dapat dilihat dari ketidaksiapan beberapa guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), membuat materi pembelajaran, serta kurangnya inovasi dalam metode pengajaran. Ketiga, terdapat kurangnya partisipasi aktif guru dalam kegiatan antar sekolah.

Masalah-masalah yang timbul akibat rendahnya komitmen guru di sebuah sekolah sering kali terkait dengan peran pemimpin di dalam lingkungan sekolah. Sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan harus mampu mengelola guru dan staf agar dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara efektif. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan juga memiliki dampak yang signifikan pada komitmen organisasi guru. Seperti yang dijelaskan oleh Bernarto dkk. (2020), kepemimpinan transformasional menggambarkan kemampuan seorang pemimpin untuk memahami kebutuhan dan motivasi para anggota timnya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu mendorong komitmen dan loyalitas yang tinggi dari anggota organisasi.

Selain kepemimpinan transformasional, pelatihan juga berperan penting dalam memotivasi guru untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman guru terkait dengan berbagai aspek seperti metode pengajaran terkini, perkembangan anak, serta aspek-aspek penting dalam

pendidikan anak usia dini. Oleh karena itu, pelatihan memiliki potensi untuk memengaruhi kompetensi guru dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, yang pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

Faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Jumiran dkk. (2020) Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut dapat menciptakan perasaan positif terhadap organisasi, yang kemudian tercermin dalam komitmen organisasi yang lebih tinggi. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai pemicu komitmen organisasi, karena ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal itu dapat menghasilkan perilaku yang mendukung organisasi dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak?
- b. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak?
- c. Apakah pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru taman kanak-kanak?
- d. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru taman kanak-kanak?
- e. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak?
- f. Apakah pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
- g. Apakah pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas terhadap komitmen organisasi Guru TK melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan distribusi kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah Guru TK di Kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Sebanyak 100 responden yang berprofesi sebagai Guru TK di kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat menjadi sampel penelitian, dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4 *for Microsoft Windows* versi 4.0.9.8. Tahapan analisis melibatkan penentuan struktur model, validitas dan reliabilitas, pengukuran model, dan pengujian hipotesis antar variabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji statistik

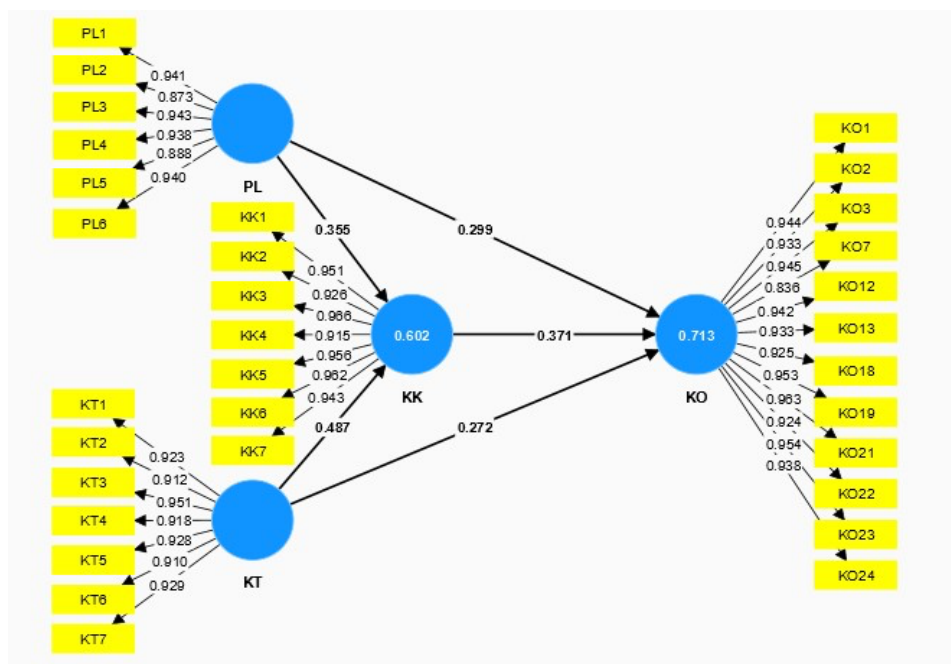
Setelah data terkumpul melalui penyebaran kuesioner kepada responden, langkah selanjutnya adalah menganalisis data menggunakan Smart PLS-SEM. Tahapan awal analisis melibatkan

pengujian *Average Variant Extracted* (AVE) sebagai upaya untuk menilai seberapa jauh keragaman yang terdapat pada setiap indikator. Hasilnya terlihat pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa nilai *Average Variant Extracted* (AVE) memiliki nilai di atas 0,5 untuk setiap konstruk laten. Hal ini menandakan bahwa nilai AVE pada seluruh indikator mampu membuktikan kualitas model pengukuran yang baik, sesuai dengan persyaratan validitas yang ditetapkan.

Tabel 2. Hasil *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kepuasan Kerja	0,894
Komitmen Organisasi	0,871
Kepemimpinan Transformatif	0,855
Pelatihan	0,848

Menurut Hair *et al.* (2022) indikator *outer loading* seharusnya lebih tinggi dari 0,70 (>0,70) sehingga dapat diterima. Gambar 1 memberikan penjelasan bahwa *outer loading* pada semua indikator menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut dapat dianggap valid.



Gambar 1. Hasil *outer loading*

Menurut Henseler dkk (2015), dalam Hair *et al.*, 2022) nilai HTMT di atas atau melebihi 0,90 menunjukkan kurangnya validitas diskriminan, nilai HTMT yang dianggap baik adalah sekitar 0,85, dan nilai tersebut masih dapat diterima jika berada di bawah atau kurang dari 0,90 (<0,90). Berikut hasil pengujian *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT):

Tabel 3. Hasil pengujian HTMT

Variabel	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Kepemimpinan Transformatif	Pelatihan
Kepuasan Kerja				
Komitmen Organisasi	0,787			
Kepemimpinan Transformatif	0,748	0,762		
Pelatihan	0,705	0,753	0,705	

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa hasil *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) pada penelitian ini memenuhi kriteria yang ditetapkan, dengan nilai yang diperoleh berada di bawah atau kurang dari 0,90 (<0,90). Selanjutnya Menurut Malhotra (2020), reliabilitas dianggap sebagai prasyarat yang penting untuk validitas, dan terdapat dua kategori reliabilitas, yaitu *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4. Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja	0,980	0,983
Komitmen Organisasi	0,986	0,988
Kepemimpinan Transformasional	0,972	0,976
Pelatihan	0,964	0,971

Dari Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dianggap reliabel karena masing-masing memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,6 dan *cronbach's alpha* yang melebihi 0,7. Langkah berikutnya adalah uji model struktural untuk mengevaluasi seberapa jauh pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Uji ini melibatkan pemeriksaan nilai R-Square untuk menilai kekuatan model struktural dalam analisis PLS-SEM. Hasil uji *R-square* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil pengujian *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,602	Sedang
Komitmen Organisasi	0,713	Sedang

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa sebesar 0,602 atau 60,2% variasi di dalam kepuasan kerja dipengaruhi oleh kedua variabel yaitu pelatihan dan kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya sebesar 39,8% variasi di dalam kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari lingkup penelitian ini. Sebesar 0,713 atau 71,3% variasi di dalam komitmen organisasi dipengaruhi oleh ketiga variabel yaitu pelatihan, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,7% variasi di dalam kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari lingkup penelitian ini. Selanjutnya pengujian *Effect Size* (F^2) dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui efek lemah dan kuat pada variabel sebagai prediktor dalam penelitian ini. Tabel 6 menunjukkan hasil uji *effect size* (F^2).

Tabel 6. Hasil pengujian *f-square*

	<i>Effect Size (F²)</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,191	Efek sedang
Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja	0,313	Efek sedang
Kepemimpinan Transformasional -> Komitmen Organisasi	0,103	Efek kecil
Pelatihan -> Kepuasan Kerja	0,166	Efek sedang
Pelatihan -> Komitmen Organisasi	0,140	Efek kecil

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sedang terhadap komitmen organisasi dengan nilai effect size (F^2) sebesar 0,191. Variabel kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh sedang terhadap kepuasan kerja dengan nilai F^2 sebesar 0,313. Sementara itu, variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kecil terhadap komitmen organisasi dengan nilai F^2 sebesar 0,103. Variabel pelatihan berpengaruh sedang terhadap kepuasan kerja dengan nilai F^2 sebesar 0,166, dan variabel pelatihan memiliki pengaruh kecil terhadap komitmen organisasi dengan nilai F^2 sebesar 0,140.

Selanjutnya pada pengujian *goodness of fit* (GoF), dilakukan pengujian statistik untuk mengevaluasi seberapa jauh kesesuaian antara data sampel dengan distribusi populasi dan distribusi normal. Untuk melakukan pengujian ini, perlu dilakukan perhitungan manual dengan menggunakan rumus untuk nilai AVE dan R-square. Berikut adalah perhitungan yang dilakukan:

$$\text{AVE} = \frac{0.894+0.871+0.855+0.848}{4}$$

$$= 0,867$$

$$\text{R-square} = \frac{0.602+0.713}{2}$$

$$= 0,6575$$

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$= \sqrt{0.867 \times 0.6575}$$

$$= 0,755$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai *goodness of fit* memperoleh hasil sebesar 0,755. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menunjukkan tingkat kelayakan dan kesesuaian yang tinggi, masuk dalam kategori besar. Bagian terakhir dari uji statistik melibatkan uji analisis jalur, yang bertujuan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh antar variabel dalam model penelitian, baik secara langsung maupun tidak langsung. Terlampir hasil dari uji analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil pengujian hipotesis

Kode	Hipotesis	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Kesimpulan
H1	Pelatihan → Komitmen Organisasi	0,299	2,650	0,008	Diterima
H2	Kepemimpinan Transformasional → Komitmen Organisasi	0,272	2,130	0,033	Diterima
H3	Pelatihan → Kepuasan Kerja	0,355	2,711	0,007	Diterima
H4	Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan Kerja	0,487	3,841	0,000	Diterima
H5	Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0,371	2,654	0,008	Diterima
H6	Pelatihan → Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0,132	1,675	0,094	Ditolak
H7	Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0,181	2,077	0,038	Diterima

Dari hasil uji hipotesis pertama (H1), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan komitmen organisasi guru TK di kecamatan Kalideres, kota Jakarta Barat. Kesimpulan ini didukung oleh nilai original sample sebesar 0,299 dan nilai t statistics sebesar 2,650 (lebih besar dari 1,96) serta nilai P-values sebesar 0,008 (kurang dari 0,05) yang terdokumentasi dalam Tabel 7. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa H1 dapat diterima.

Hasil uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 0,272 dan signifikan dengan nilai P-value sebesar 0,033 (<0,05) serta nilai t-statistics sebesar 2,130 (>1,96) antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, sehingga H2 diterima.

Pada penelitian hipotesis ketiga (H3) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan kepuasan kerja guru TK di kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat. dengan nilai 0,355 dan dinyatakan signifikan karena memperoleh nilai P-value 0,007 dengan nilai t-statistics sebesar 2,711 ($>1,96$), artinya bahwa H2 dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis keempat (H4) ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru TK di kecamatan Kalideres, kota Jakarta Barat. Hal ini terlihat pada Tabel 7, dengan nilai original sample sebesar 0,487, *t-statistics* sebesar 3,841 (lebih besar dari 1,96), dan nilai *P-values* sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), artinya H4 dapat diterima.

Dari hasil penelitian hipotesis kelima (H5), didapatkan informasi bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi pada guru TK di kecamatan Kalideres, kota Jakarta Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sampel sebesar 0,371, nilai P Value sebesar 0,008, dan nilai t-statistics sebesar 2,654 (lebih besar dari 1,96) sehingga H5 diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam (H6), ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi guru TK di kecamatan Kalideres, kota Jakarta Barat melalui kepuasan kerja. Hal ini terlihat pada Tabel 7, yang menunjukkan nilai original sample sebesar 0,132 dengan nilai t-statistics sebesar 1,675 (lebih kecil dari 1,96) dan nilai P-values sebesar 0,094, melebihi batas maksimum yang ditetapkan yaitu kurang dari 0,05 ($<0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H6 ditolak, dan variabel kepuasan kerja tidak dapat dianggap sebagai mediator dalam hubungan antara pelatihan dan komitmen organisasi pada guru TK di kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat.

Hasil penelitian hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru TK di kecamatan Kalideres, kota Jakarta Barat melalui kepuasan kerja. Informasi ini tergambar pada Tabel 7, dengan nilai original sample sebesar 0,181, t-statistics sebesar 2,077 (lebih besar dari 1,96), dan nilai P-values sebesar 0,038 (kurang dari 0,05), sehingga H7 dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang mampu menghubungkan secara positif pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan komitmen organisasi guru taman kanak-kanak.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji, analisis dan penjelasan yang telah dijelaskan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat.
- b. Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat.
- c. Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat.
- d. Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat.

- f. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara pelatihan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat.
- g. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat.

Saran teoritis

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas variabel untuk memperkaya penelitian dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Dianjurkan juga untuk meningkatkan jumlah sampel dan meluaskan batasan wilayah penelitian agar data yang diperoleh mencerminkan kondisi lapangan dengan lebih komprehensif dan akurat.

Saran praktis

- a. Pihak sekolah dan dinas pendidikan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan program pelatihan bagi guru taman kanak-kanak. Program tersebut sebaiknya mencakup aspek-aspek yang relevan dengan kebutuhan guru dalam menghadapi tantangan pendidikan anak usia dini guna meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru taman kanak-kanak yang akan berdampak pada kualitas kerja guru.
- b. Menyadari dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, pihak sekolah dapat menyusun program pengembangan kepemimpinan untuk kepala sekolah dan para pimpinan di lingkungan pendidikan. Hal ini dapat membantu meningkatkan keterampilan kepemimpinan yang dapat memotivasi dan menginspirasi guru.
- c. Pihak sekolah dapat melakukan survei rutin untuk memantau tingkat kepuasan kerja guru. Informasi dari survei ini dapat menjadi dasar untuk perbaikan dan penyesuaian kebijakan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Dinas pendidikan dapat mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan kepuasan kerja guru, seperti menciptakan mekanisme umpan balik, pengakuan kinerja, dan program kesejahteraan.
- e. Guru diharapkan untuk aktif mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah atau dinas pendidikan. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dapat memberikan kontribusi besar pada kualitas pengajaran.

Ucapan terima kasih

Peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Pak Ronnie Resdianto Masman, yang telah menjadi dosen pembimbing dalam proses penulisan tugas akhir, memberikan bimbingan, dan mendukung dalam tata cara penulisan sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan. Selain itu, peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua responden yang telah memberikan kontribusi yang berharga dan membantu kelancaran pelaksanaan penelitian ini.

REFERENSI

- Angellika, V. & Masman, R. R. (2023). The Effect of Job Motivation and Organizational Commitment on Employee Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(2), 300-309. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i2.300-309>
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers. *International Journal of Advanced of Science and Technology*, 29(3), 5495-5503.
- Hair, J. F., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Third ed.)*. Sage Publications Inc.

- Jumiran, J., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional: Studi kasus pada dosen perguruan tinggi swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600-621.
- Kemdikbud. (2022, November). Neraca pendidikan daerah Kota Jakarta Barat tahun 2022. <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=akreditasi>
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research: An applied orientation (7th ed.)*. Pearson Education.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 3241. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Portal Data Terpadu Pemprov DKI Jakarta. (2019). Data rata-rata hasil ujian kompetensi guru DKI Jakarta. <https://data.jakarta.go.id/dataset/data-rerata-hasil-ukgtahun-2019>
- Putra, T. (2022, Mei 9). Pendidikan kunci utama kemajuan bangsa. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15010/Pendidikan-Kunci-UtamaKemajuan-Bangsa.html>
- Sekretariat GTK. (2020, November 26). Mengembalikan profesionalisme guru <https://gtk.kemdikbud.go.id/read-news/mengembalikanprofesionalisme-guru>
- Sitompul, M. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta di Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 7(2), 199-208. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v7i2.1195>
- Wun, M. O. & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 90-101. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7429>
- Zulfah, M. (2023, Januari 2). Pendidikan Indonesia di mata dunia. <https://www.kompasiana.com/marinizulfah7017/63b28c8b4addee45e8604354/pendidikan-indonesia-di-mata-dunia>