

EFFECT OF CLIMATE WORK COMMITMENT TO TASK LEADER IN HIGH SCHOOL TEACHING AND EDUCATION PANCA SAKTI

Hendra

Economics Education Courses, STKIP Panca Sakti
Jl. Raya Hankam N.54 Jatirahayu, Pondok Gede, Bekasi, Jawa Barat
hendralesmana@yahoo.com

Abstract

This study aims to reveal the influence the working climate (X) to the Task Leader Commitment (Y).

The method used is the regression method. The sampling technique using random sampling. These samples included 39 students.

The conclusion of the study reveal: (1) Regression Linear Regression Equations. Linear equation $Y = -22.537 + 1.011 X$. The results of analysis thit = -21.526 and $p\text{-value} = 0.000 / 2 = 0 < 0.05$ or H_0 rejected. Thus, "Work Climate Commitment positive influence on leadership tasks in STKIP Panca Sakti." (2) Test the significance of the equation regression line obtained from the regression line column 5, namely $F_{hit} (b / a) = 2844.160$, and $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ or H_0 rejected. Thus, the regression Y or X is significant or effect on the Work Climate Commitment Task Leader, this means that the research hypothesis is supported by empirical data. Linearity test regression line obtained from the line Deviation from Linearity, namely $F_{hit} (TC) = 4.008$, $p\text{-value} = 0.002 < 0.05$. This implies that H_0 is rejected or a regression equation of Y on X is not linear. (3) Test the significance of the correlation coefficient obtained from Table Model Summary. Seen at the first line of the correlation coefficient $(r_{xy}) = 0.994$ and $F_{hit} (Fchange) = 2844.160$ with a $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$. This implies that H_0 is rejected. Thus, the correlation coefficient of X and Y is bearti or significant. While the coefficient of determination of the table above shows on line 2, namely $R\text{ Square} = 0.987$, which implies that 98.7% of the variation in variable Commitment Task Leader STKIP Panca Sakti.

Keywords: Commitment Task Leader, Climate Work

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KOMITMEN TUGAS PIMPINAN
DI SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PANCA SAKTI**

Hendra

Program Studi Pendidikan Ekonomi, STKIP Panca Sakti
Jl. Raya Hankam N.54 Jatirahayu, Pondok Gede, Bekasi, Jawa Barat
hendralesmana@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh iklim kerja (X) terhadap Komitmen Tugas Pimpinan (Y).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode regresi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Sampel penelitian berjumlah 39 mahasiswa.

Kesimpulan hasil penelitian mengungkap: (1) Persamaan Regresi Linear Regresi. Diperoleh persamaan linear $Y = -22,537 + 1,011 X$. Dari hasil analisis diperoleh $t_{hit} = -21,526$ dan $p\text{-value} = 0,000/2 = 0 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, "Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Tugas Pimpinan di STKIP Panca Sakti." (2) Uji signifikansi persamaan persamaan garis regresi diperoleh dari baris regression kolom ke-5, yaitu $F_{hit} (b/a) = 2844,160$, dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, regresi Y atau X adalah signifikan atau Iklim Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Tugas Pimpinan, ini berarti hipotesis penelitian didukung oleh data empiris. Uji linearitas persamaan garis regresi diperoleh dari baris Deviation from Linearity, yaitu $F_{hit} (TC) = 4,008$, dengan $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak atau persamaan regresi Y atas X adalah tidak linear. (3) Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dari tabel Model Summary. Terlihat pada baris pertama koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,994 dan $F_{hit} (F_{change}) = 2844,160$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi X dan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi dari tabel di atas terlihat pada baris ke-2, yaitu $R\text{ Square} = 0,987$, yang mengandung makna bahwa 98,7 % variasi variabel Komitmen Tugas Pimpinan di STKIP Panca Sakti.

Kata kunci: Komitmen Tugas Pimpinan, Iklim Kerja

Pendahuluan

Di era globalisasi seperti sekarang ini, yang ditandai dengan derasnya arus perubahan di segala bidang kehidupan yaitu salah satunya semakin canggih dan majunya teknologi maka setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Di lingkup perpustakaan untuk pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pustakawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dari perpustakaan tersebut. Pustakawan merupakan asset utama perpustakaan dan mempunyai peran yang strategis dalam perpustakaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perpustakaan. Pustakawan harus selalu meningkatkan profesionalismenya karena profesionalisme akan tercermin pada kepuasan pengguna. Kepuasan pengguna juga merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan layanan perpustakaan. Untuk itu perpustakaan di Indonesia harus selalu meningkatkan kinerjanya, agar tidak ditinggalkan oleh pengguna atau masyarakat pemakainya, sehingga eksistensi perpustakaan akan tetap terjaga.

Peningkatan kinerja perpustakaan akan tercapai jika didukung oleh sumber daya manusia yaitu pustakawan yang profesional. Pustakawan yang diharapkan bisa bersaing di era globalisasi sekarang ini adalah pustakawan yang dapat memberikan layanan perpustakaan yang sesuai dengan permintaan / tuntutan pengguna yang semakin berkembang dan beraneka ragam. Profesi pustakawan merupakan profesi yang memegang peranan strategis dalam pembanguna sumber daya manusia. Pustakawan menjadi agen penyedia informasi untuk tujuan pendidikan, penelitian maupun pengetahuan. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi tuntutan pengguna terhadap kebutuhan informasi juga semakin meningkat baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk itulah maka pustakawan harus tetap ditingkatkan kompetensinya agar profesionalismenya juga diakui oleh masyarakat.

Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia dalam perpustakaan., sudah sepatutnya jika perpustakaan tersebut memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusianya, seperti meningkatkan kualitas, mutu, kepuasan kerja, keterampilan, keahlian dan profesionalisme serta memupuk kegairahan kerja pustakawan. Namun untuk menciptakan semua aspek-aspek itu tidak mudah karena aspek-aspek tersebut dapat tercipta jika

variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pustakawan yang ada dalam perpustakaan tersebut.

Kepemimpinan (*Leadership*) sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perpustakaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan dari perpustakaan tersebut. Sebagai seorang pemimpin diharuskan memiliki kepemimpinan yang baik. Dalam kepemimpinan organisasi kepemimpinan adalah suatu gaya yang harus melekat pada pemimpin dapat dikatakan kepemimpinan adalah hal-hal yang menunjukkan bagaimana seorang memimpin organisasi. Seorang pemimpin diharuskan memiliki kepemimpinan yang baik, keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi memainkan peranan dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan keberhasilan kegiatannya. Terdapat tiga elemen dasar yang berkaitan dengan kepemimpinan suatu organisasi, yaitu bawahan, situasi kepemimpinan dan pemimpin itu sendiri. Ketiga elemen itu memperlihatkan adanya hubungan antar manusia diantara segenap pihak yang terlibat dalam suatu kerjasama terkait dalam pelaksanaan aktivitas organisasi.

Kepemimpinan berkaitan dengan dua kemampuan yang harus dimiliki pemimpin yaitu kemampuan individu dan kemampuan teknis. Kemampuan individu berkaitan erat dengan fitrah manusia yang diciptakan untuk menjadi pemimpin sehingga hampir semua manusia mempunyai peluang yang sama untuk menjadi pemimpin, yang membedakan adalah kemampuan teknis. Setiap lembaga membutuhkan pemimpin dengan kemampuan teknis yang khas, dalam ruang lingkup perpustakaan maka kepala perpustakaan dituntut memiliki kemampuan teknis dalam mengelola suatu lembaga informasi serta mampu memahami dan menguraikan tugas dan bagian-bagian yang ada dalam organisasi perpustakaan tersebut.

Sukses atau tidaknya seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya ditentukan oleh kemampuan tingkat pemahamannya terhadap situasi dan kondisi serta perilaku para bawahannya. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya setiap pemimpin

mempunyai perilaku dan cara tertentu dalam memimpin yang mana dari perilaku tersebut dapat menunjukkan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh ketika dipergunakan oleh pemimpin di dalam kepemimpinannya.

Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik. Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi. Menurut Robert N. Lussier dan Christopher F. Achua, kepemimpinan adalah "...the influencing process of leaders and followers to achieve organizational objectives through change." ... proses memengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada stafnya atau satu arah, melainkan timbal balik atau dua arah. Staf yang baik juga dapat memiliki sifat kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada, dan dalam berbagai kesempatan memberikan umpan balik kepada pemimpin.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perpustakaan selain kepemimpinan adalah motivasi kerja pustakawan. Demi mencapai tujuan perpustakaan maka pustakawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pustakawan dalam perpustakaan, maka pustakawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perpustakaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pustakawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja yang rendah maka pustakawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah. Gibson (2005:96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Sujak (1990) dalam Emayanti (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer atau pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan

menciptakan kondisi (iklim) perpustakaan melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para pustakawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh pustakawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap pustakawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Pada dasarnya perpustakaan bukan saja mengharapkan pustakawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pustakawan tidak ada artinya bagi perpustakaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap pustakawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terlebih lagi dalam menuju perubahan. Kepemimpinan dibutuhkan karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Pemimpin merupakan unsur esensial dari kepemimpinan karena tanpa pemimpin tidak akan ada kepemimpinan. Untuk memahami apa yang dimaksud dengan kepemimpinan (*leadership*) ada baiknya terlebih dahulu mengetahui arti pemimpin (*leader*). Hal ini disebabkan kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin dan ia mengemban tugas dengan beraktivitas untuk melaksanakan kepemimpinan tersebut.

Menurut Robbert D Stuart (2002 : 352) bahwa pemimpin adalah seorang yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan itu James P. Spillane (2006 : 10) menyatakan bahwa pemimpin itu agen perubahan dengan kegiatan mempengaruhi orang – orang lebih daripada pengaruh orang – orang tersebut kepadanya. Dari dua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk mewujudkan visinya. Dubrin (2005 : 3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan

dinamis penting memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Siagian (2002 : 62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nimran (2004 : 64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar perilaku seperti yang dikehendaki. Robbins (1996 : 39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Dari keenam pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Komitmen Tugas Pimpinan

Dalam definisi secara luas kepemimpinan meliputi proses yang mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Kholis, 2003: 152-153). Sedangkan Sibagian mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif akan memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Anwar, 2004: 77). Beberapa pengertian tentang kepemimpinan, yaitu :

- a. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum, Weschler and Nassarik, 1961, 24).
- b. Kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Shared Goal, Hemhiel & Coons, 1957, 7).
- c. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling, 1984, 46).
- d. Kepemimpinan adalah kemampuan seni atau tehnik untuk membuat sebuah kelompok atau orang mengikuti dan menaati segala keinginannya.

e. Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan (Jacobs & Jacques, 1990, 281).

Banyak definisi kepemimpinan yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik individu maupun masyarakat. Dalam kasus ini, dengan sengaja mempengaruhi dari orang ke orang lain dalam susunan aktivitasnya dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. *John C. Maxwell* mengatakan bahwa inti kepemimpinan adalah mempengaruhi atau mendapatkan pengikut.

Meskipun masih banyak definisi atau pengertian tentang kepemimpinan yang dikemukakan para ahli lainnya, namun demikian pada dasarnya definisi-definisi tersebut memiliki kesamaan konseptual, bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau aktifitas kegiatan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian pengertian kepemimpinan tersebut dapat timbul darimana saja asalkan unsur-unsur dalam kepemimpinan itu terpenuhi, antara lain: adanya orang yang mempengaruhi, adanya orang yang dipengaruhi, adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, adanya aktifitas, interaksi dan otoritas.

Dengan melihat beberapa unsur tersebut, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk beraktifitas, memimpin, menggerakkan, atau mempengaruhi bawahan, melakukan koordinasi serta megambil keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya, apapun bentuk suatu organisasi pasti memerlukan seorang dengan atau tanpa dibantu orang lain untuk menduduki posisi pimpinan/pemimpin. Seseorang yang menduduki posisi pimpinan dalam suatu organisasi mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan termasuk dalam hal ini adalah organisasi pendidikan, yang mana pemimpin dalam organisasi ini adalah ketua sekolah tinggi.

Ketua sekolah tinggi adalah seorang tenaga fungsional dosen yang diberitugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara dosen yang memberi kuliah dan mahasiswa yang menerima pelajaran.

Dengan melihat penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan dan ketua sekolah tinggi tersebut, maka dapat ditarik suatu maksud bahwa kepemimpinan ketua sekolah tinggi adalah kemampuan ketua sekolah tinggi untuk memimpin, meggerakkan, melakukan koordinasi, atau mempengaruhi para dosen dan segala sumber daya yang ada di sekolah sehinga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Iklm Kerja

Pada umumnya para ahli memiliki pendapat yang sepaham tentang memberikan defenisi iklim organisasi, yang pada intinya menyatakan bahwa iklim kerja adalah sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi. Miller (1997:128), mengatakan bahwa iklim kerja adalah nilai semangat yang mendasar dalam cara mengelola hubungan dan mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu berbentuk prinsip dan keyakinan yang bisa tersurat, namun juga ada yang hanya tersirat. Nilai-nilai ini akan mempengaruhi individu dalam melakukan tugas-tugas dalam organisasi.

Robbins (2007:716) menyatakan bahwa iklim kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variable perilaku yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi system manajemen organisasi. Iklim kerja juga merupakan teori-teori yang menjelaskan sasaran dan prosedur untuk mencapai tujuan. Pendapat senada disampaikan oleh Ouchi bahwa iklim kerja tercakup dalam falsafah manajemennya, yang terdiri dari atas teori-teori yang secara tersirat menjelaskan sasaran dan prosedur yang digunakan untuk mencapainya (W.G.Ouchi, 1992:95).

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom, (2001:25) iklim kerja sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Semua organisasi memiliki iklim kerja yang manusiawi dan partisipasif, sesuai dengan gaya kepemimpinan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi dimaksudkan untuk memberikan lingkungan pengasuhan yang mengakui bahwa pegawai diperlakukan sebagai individu. Dengan demikian, iklim kerja merupakan alat untuk memecahkan masalah (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan eksternal dan internalnya. Hal ini dapat ditularkan atau diajarkan kepada para indivivu untuk berpendapat, dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Istilah iklim kerja pertama kalinya di pakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim kerja dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Banyak pengertian iklim kerja yang dikemukakan oleh para ahli, beberapa diantaranya Wirawan (2007:122) yang menyatakan bahwa iklim kerja adalah pesrsepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan,

dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menemukan kinerja organisasi.

Dari berbagai definisi mengenai iklim kerja, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar-mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas. Iklim kerja ini dapat diukur melalui dimensi safety (rasa aman), teaching and learning (kegiatan belajar mengajar), interpersonal relationships (hubungan dengan orang lain), dan institutional environment (lingkungan kerja)

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) atau jenis penelitian kualitatif didukung data-data kuantitatif hasil angket dari responden, yaitu peneliti menjelaskan pengaruh antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh Iklim Kerja terhadap komitmen tugas Pimpinan di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Panca Sakti.

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa semester 6 Program studi sarjana pendidikan ekonomi, Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Panca Sakti, waktu penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun akademik 2015-2016. Tepatnya bulan April sampai dengan Agustus 2016. Adapun tahapan pelaksanaan dalam penelitian ini berlangsung selama 5 bulan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey Kelinger dalam Sugiyono (2013: 80) menyatakan bahwa "*Survey research Studies large and small population (or unveses) by selection and studying samples chosen from the population to discover the relative incident, and distribution, and interrelation of sociological and psyychological variables*". Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampelpopulasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Pada penelitian ini menggunakan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Keterangan:

X = Variabel Iklim Kerja

Y = Komitmen Tugas Pimpinan

Kadir (2010: 76) Populasi dapat didefinisikan sebagai himpunan semua hal yang berkaitan dengan individu, variabel, atau data dengan sifat-sifat yang ditentukan atau dipilih oleh peneliti sedemikian rupa sehingga setiap individu, variabel atau data dapat dinyatakan dengan tepat apakah individu tersebut menjadi anggota populasi atau tidak.

Populasi dalam penelitian ini adalah persepsi mahasiswa tentang Iklim kerja di Sekolah tinggi keguruan dan ilmu pendidikan (STKIP) Panca Sakti. Pemilihan semester 2 - 6I Program studi sarjana pendidikan ekonomi, Sekolah tinggi keguruan dan ilmu pendidikan (STKIP) Panca Sakti sebagai populasi, karena pertimbangan bahwa komitmen tugas pimpinan diberikan pada mahasiswa semester 2 -6.

Teknik pengambilan sample yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Cluster Sampling* yaitu teknik memilih sebuah sampel dari kelompok-kelompok unit-unit yang kecil, atau *cluster*. Populasi dari cluster merupakan subpopulasi dari total populasi. Unsur-unsur dalam cluster sifatnya tidak homogen, yang berbeda dengan unit-unit elementer dalam strata. Tiap cluster mempunyai anggota yang heterogen menyerupai populasi sendiri.

Kadir (2010: 15) Mengumpulkan data berarti mencatat peristiwa, karakteristik, elemen, nilai suatu variabel. Hasil pencatatan ini menghasilkan data mentah yang kegunaannya masih terbatas. Agar data yang kita peroleh memiliki validitas yang tinggi maka perlu dikembangkan instrumen pengumpul data yang juga valid. Sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan atau kenyataan sesungguhnya.

Instrumen merupakan alat untuk mengukur tentang sesuatu yang diukur.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Skor Komitmen Tugas Pimpinan

Skor hasil belajar yang diperoleh dari tempat penelitian dianalisis dengan menggunakan SPSS 20 didapat hasil analisis sebagai berikut:

Statistics		
Komitmen Tugas Pimpinan		
N	Valid	39
	Missing	0
Mean		94,6154
Std. Error of Mean		1,51938
Median		95,0000
Mode		95,00
Std. Deviation		9,48854
Variance		90,032
Range		34,00
Minimum		78,00
Maximum		112,00
Sum		3690,00

Berikut data hasil analisis dengan Berdasarkan skor komitmen tugas pimpinan 39 responden mahasiswa semester 2 - 6, diperoleh skor empirik terendah 78 dan skor empirik tertinggi 112. rentang skor 34, Rata-rata skor (mean) sebesar 94,61 simpangan baku 9,488, modus 95, median 95,00

2. Skor Iklim Kerja

Berdasarkan skor iklim kerja 39 responden mahasiswa semester 2 - 6 diperoleh skor empirik terendah 99 dan skor empirik tertinggi 133. rentang skor 38, Rata-rata skor (mean) sebesar 133,77 simpangan baku 9,328, modus 166, median 116.

Statistics

Iklim Kerja		
N	Valid	39
	Missing	0
Mean		115,9231
Std. Error of Mean		1,49375
Median		116,0000
Mode		116,00
Std. Deviation		9,32846
Variance		87,020
Range		34,00
Minimum		99,00
Maximum		133,00
Sum		4521,00

A. Pengujian Prasayarat Analisis Data

1. Uji Normalitas

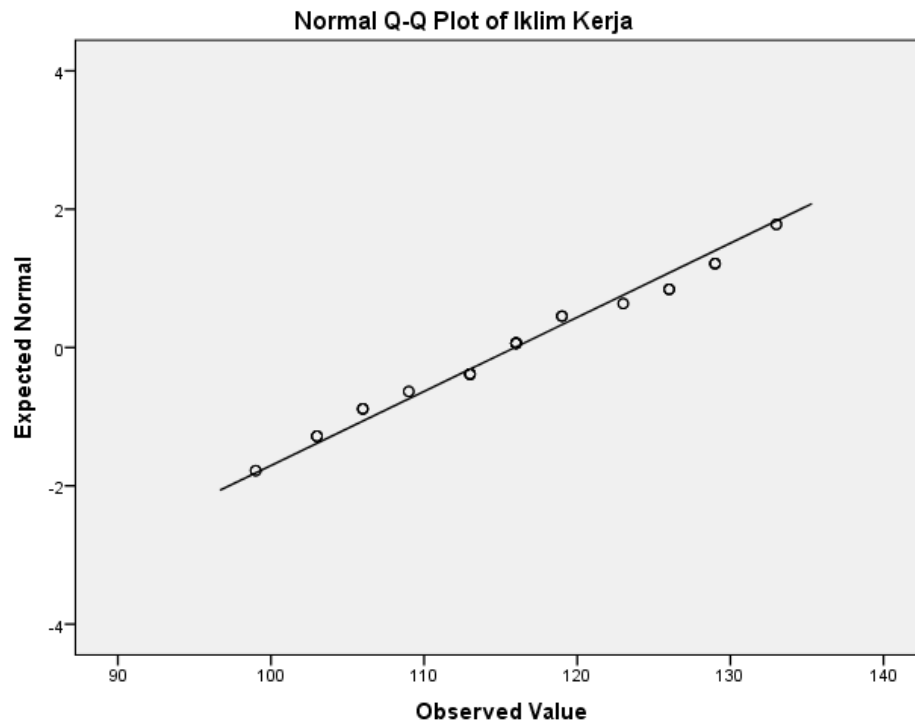
Untuk mengetahui apakah data yang penulis kumpulkan dan diteliti termasuk data berdistribusi normal atau tidak, maka penulis melakukan pengujian dengan menggunakan alat bantuan software yaitu SPSS versi 20 yang hasilnya dapat dilihat pada table berikut :

a. Uji Normalitas Skor Iklim Kerja

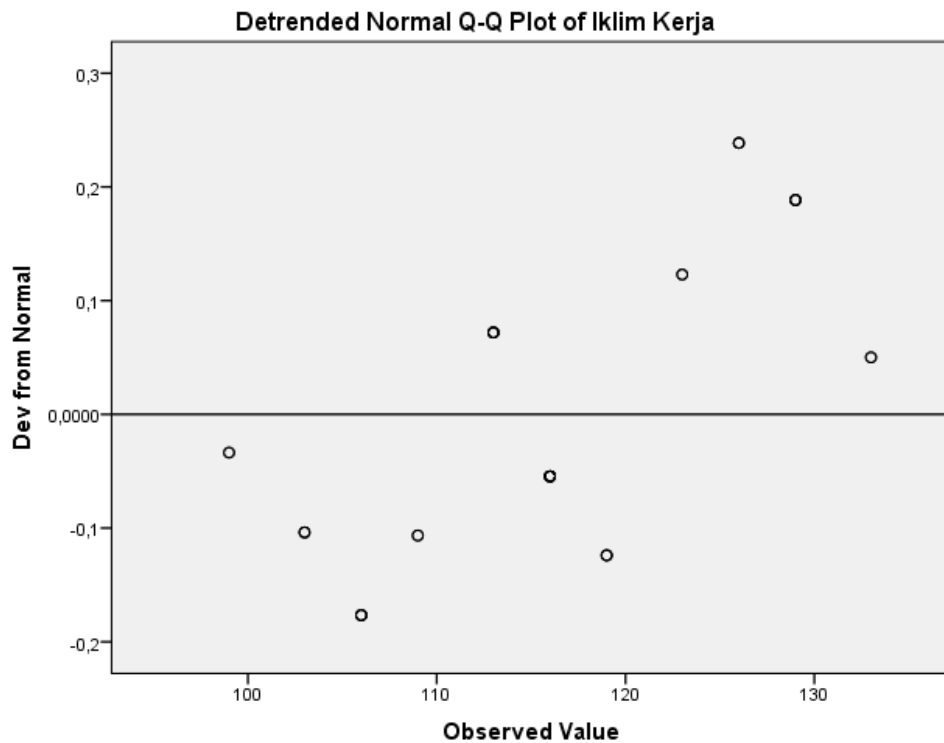
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Iklim Kerja	,138	39	,060	,959	39	,160

Dari output diatas, diperoleh statistik untuk Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,138 dan Sig atau p-value = 0,060 > 0,05, H0 diterima atau tidak signifikan. Dengan demikian, data populasi Iklim Kerja berdistribusi normal. Dari hasil analisis juga terlihat statistik untuk Shapiro-Wilk sebesar 0,959 dan p-value = 0,160 > 0,05 yang berarti memberi simpulan sama yaitu data populasi Iklim Kerja berdistribusi normal.



Selain dengan Normal Q-Q Plot, pengujian normalitas juga dapat dipelajari dari **Detrended Normal Q-Q Plot**. Adapun indikatornya adalah data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data dalam bentuk titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan berkumpul disekitar garis mendatar melalui titik nol.

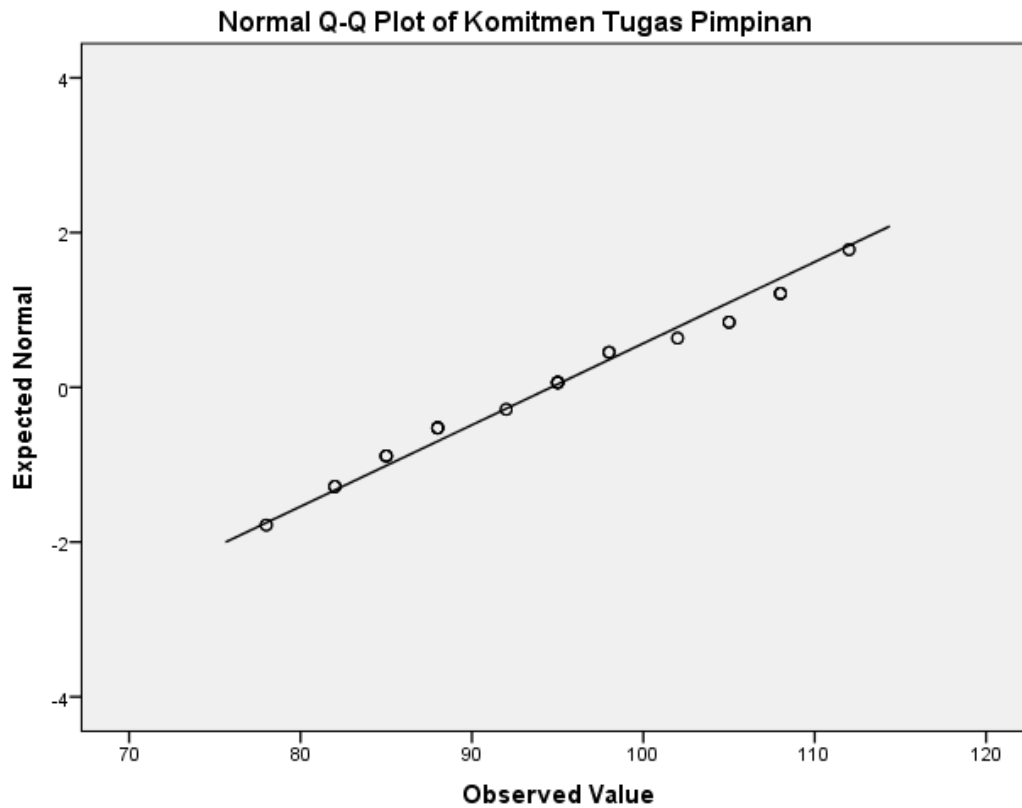


Dari gambar diatas, terlihat bahwa sebaran data dalam bentuk titik-titik tidak membentuk pola tertentu maupun terkumpul disekitar garis mendatar melalui titik nol, sehingga data Iklim Kerja bersubsidi normal.

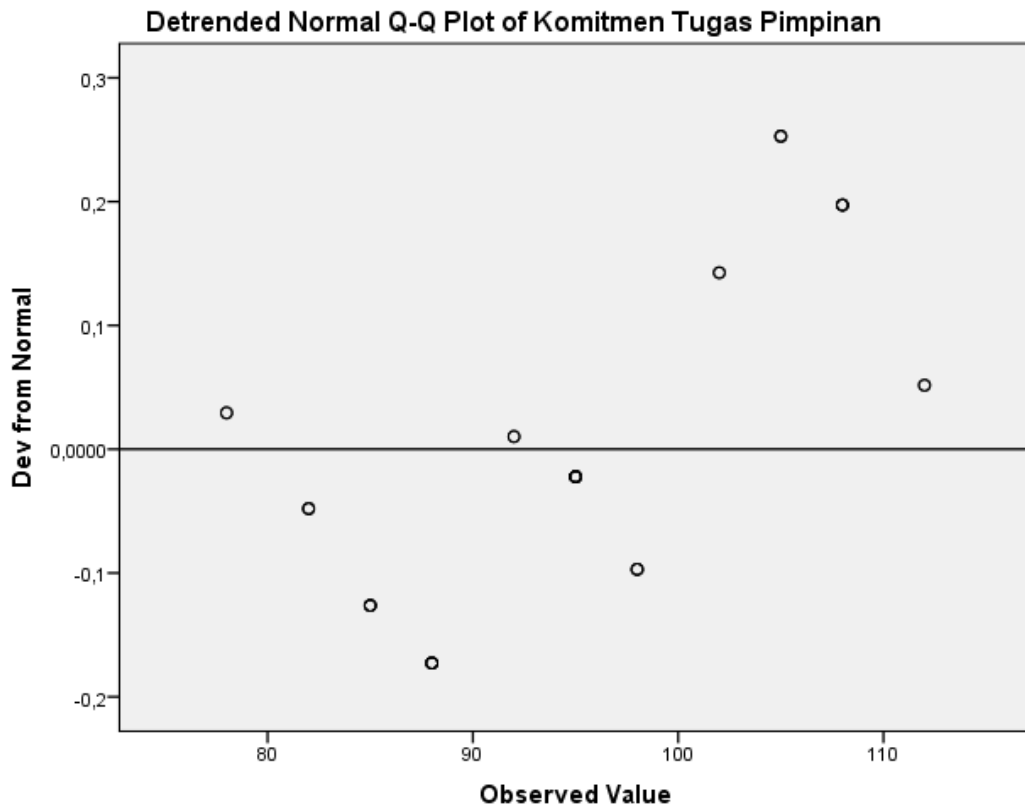
b. Uji Normalitas Skor Komitmen Tugas Pimpinan

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen Tugas Pimpinan	,125	39	,129	,956	39	,134

Dari output diatas, diperoleh statistik untuk Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,125 dan Sig atau p-value = 0,129 > 0,05, H0 diterima atau tidak signifikan. Dengan demikian, data populasi Komitmen Tugas Pimpinan berdistribusi normal. Dari hasil analisis juga terlihat statistik untuk Shapiro-Wilk sebesar 0,956 dan p-value = 0,134 > 0,05 yang berarti memberi simpulan sama yaitu data populasi Komitmen Tugas Pimpinan berdistribusi normal.



Selain dengan Normal Q-Q Plot, pengujian normalitas juga dapat dipelajari dari **Detrended Normal Q-Q Plot**. Adapun indikatornya adalah data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data dalam bentuk titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan berkumpul disekitar garis mendatar melalui titik nol.



Dari gambar diatas, terlihat bahwa sebaran data dalam bentuk titik-titik tidak membentuk pola tertentu maupun terkumpul disekitar garis mendatar melalui titik nol, sehingga data Komitmen Tugas Pimpinan bersubsidi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variable tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang homogen pengujian homogenitas dilakukan terhadap varian regresi dependen atau variable-variabel independen dengan menggunakan statistic

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Skor

F	df1	df2	Sig.
,080	1	76	,779

Dari hasil analisis pada tabel Test of Homogeneity of Variances, diperoleh Levene Statistic = 0,080; $df_1 = 1$; $df_2 = 76$, dan $p\text{-value} = 0,779 > 0,05$ atau H_0 diterima. Dengan demikian, kedua kelompok data berasal dari kelompok yang homogen.

3. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

1) Persamaan Regresi Linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-22,537	2,204		-10,227	,000
	Iklim Kerja	1,011	,019	,994	53,331	,000

Diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi: $Y = -22,537 + 1,011 X$. Dari hasil analisis diperoleh $t_{hit} = -21,526$ dan $p\text{-value} = 0,000/2 = 0 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, "Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Tugas Pimpinan di STKIP Panca Sakti."

2) Uji Linearitas dan Signifikansi Persamaan Regresi

Pengujian linearitas dan signifikansi persamaan regresi ditentukan berdasarkan ANOVA table dan ANOVA^a, sebagai berikut.

			Sum of Squares	df
Komitmen Tugas Pimpinan * Iklim Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity Deviation from Linearity	3402,031 3377,295 24,736	10 1 9
Within Groups			19,200	28
Total			3421,231	38

ANOVA Table

			Mean Square	F
Komitmen Tugas Pimpinan * Iklim Kerja	Between	(Combined)	340,203	496,129
	Groups	Linearity	3377,295	4925,222
		Deviation from Linearity	2,748	4,008
	Within Groups		,686	
Total				

ANOVA Table

			Sig.
Komitmen Tugas Pimpinan * Iklim Kerja	Between	(Combined)	,000
	Groups	Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,002
	Within Groups		
Total			

Hipotesis statistik:

$H_0 : Y = a + Bx$ (regresi linear)

$H_0 : Y = a + Bx$ (regresi tak linear)

Uji linearitas persamaan garis regresi diperoleh dari baris Deviation from Linearity, yaitu $F_{hit} (TC) = 4,008$, dengan $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak atau persamaan regresi Y atas X adalah tidak linear

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3377,295	1	3377,295	2844,160	,000 ^b
	Residual	43,936	37	1,187		
	Total	3421,231	38			

Hipotesis statistik:

$H_0 : b = 0$ (regresi tak berarti)

$H_1 : b \neq 0$ (regresi berarti)

Uji signifikansi persamaan garis regresi diperoleh dari baris regression kolom ke-5, yaitu F hit (b/a) = 2844,160, dan p-value = 0,000 < 0,05 atau H_0 ditolak. Dengan demikian, regresi Y atau X adalah signifikan atau Iklim Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Tugas Pimpinan ini berarti hipotesis penelitian didukung oleh data empiris.

3) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X dan Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,994 ^a	,987	,987	1,08970	,987	2844,160	1

Model Summary

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	37	,000

Hipotesis statistik:

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dari tabel Model Summary. Terlihat pada baris pertama koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,994 dan F hit (F_{change}) = 2844,160 dengan p-value = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi X dan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi dari tabel di atas terlihat pada baris ke-2, yaitu R Square = 0,987, yang mengandung makna bahwa 98,7 % variasi variabel Komitmen Tugas Pimpinan di STKIP Panca Sakti.

Interpretasi Hasil Penelitian

Untuk dapat memahami makna hasil penelitian secara menyeluruh, maka hasil analisis data penelitian di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Persamaan Regresi Linear Regresi. Diperoleh persamaan linear $Y = -22,537 + 1,011 X$. Dari hasil analisis diperoleh $t_{hit} = -21,526$ dan $p\text{-value} = 0,000/2 = 0 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian." Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Tugas Pimpinan di STKIP Panca Sakti."
2. Uji signifikansi persamaan persamaan garis regresi diperoleh dari baris regression kolom ke-5, yaitu $F_{hit} (b/a) = 2844,160$, dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, regresi Y atau X adalah signifikan Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Tugas Pimpinan di STKIP Panca Sakti, ini berarti hipotesis penelitian didukung oleh data empiris. Uji linearitas persamaan garis regresi diperoleh dari baris Deviation from Linearity, yaitu $F_{hit} (TC) = 4,008$, dengan $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak atau persamaan regresi Y atas X adalah tidak linear.
3. Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dari tabel Model Summary. Terlihat pada baris pertama koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,994 dan $F_{hit} (F_{change}) = 2844,160$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi X dan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi dari tabel di atas terlihat pada baris ke-2, yaitu R Square = 0,987, yang mengandung makna bahwa 98,7 % variasi variabel Komitmen Tugas Pimpinan di STKIP Panca Sakti.

Simpulan

Simpulan dari hasil pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara Iklim Kerja (X) terhadap Komitmen tugas pimpinan (Y). Diperoleh nilai Diperoleh persamaan linear $Y = -22,537 + 1,011 X$. Dari hasil analisis diperoleh $t_{hit} = -21,526$ dan $p\text{-value} = 0,000/2 = 0 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian." Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Tugas Pimpinan di STKIP Panca Sakti."

Saran-Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan adalah :

1. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Iklim Kerja terhadap Komitmen Tugas Pimpinan.
2. Iklim Kerja yang ada masih perlu diperbaiki agar dapat mendukung Komitmen Tugas Pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kholis, Nur. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Lokakarya MBS - Komite Sekolah, Kepala Sekolah, Guru dan Pengawas, November 2003 di Bandung Jawa Barat.
- Mulyasa, E., 2002, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Goetsch, D.L & Davis, S, 1994 *Introduction to Total Quality, Quality, Productivity, Competitiveness*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall International Inc.
- Lupiyoadi, Rambat. 2001. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Andi