

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
SD MUHAMMADIYAH UNGGULAN DI KABUPATEN
TEMANGGUNG**

**The Influence of Leadership, Work Motivation and Organizational Commitment on the
Performance of Superior Muhammadiyah Elementary School Teacher in Temanggung
Regency**



Oleh
ANA ROCHYANTI
19.0406.0037

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Pendidikan
Program Pendidikan Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini sekolah-sekolah swasta digemari oleh masyarakat karena mampu bersaing dengan sekolah-sekolah negeri. Antar sekolah-sekolah swasta pun saling bersaing dalam kualitas. Bagi sekolah-sekolah swasta yang berhasil dan mampu bersaing tentu tidak lepas dari kinerja gurunya. Guru berhubungan langsung dengan para siswa, sehingga apa yang dilakukan guru dapat berpengaruh kepada siswa. Begitu pula kepemimpinan kepala sekolah ikut menjadi bagian dari keberhasilan suatu sekolah.

Kepala Sekolah sebagai penentu kebijakan suatu sekolah tentu mempunyai peran yang sangat penting bagi sekolah. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah tentunya akan dipertanggungjawabkan. Maka dari itu kepala sekolah bukanlah sembarangan. Untuk menjadi kepala sekolah tentu terdapat syarat dan kriteria-kriteria tertentu. Apapun yang terjadi dengan suatu sekolah, maka yang akan ditanyakan pertama kali adalah kepala sekolahnya. Entah itu hal yang baik ataupun hal yang buruk.

Motivasi kerja juga sangat penting dimiliki oleh seorang guru. Bukan hanya guru, bahkan semua orang juga membutuhkan yang namanya motivasi. Orang yang mempunyai motivasi kerja bagus maka dia akan bekerja semaksimal mungkin. Ada sesuatu yang mendorongnya

untuk lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Segala hambatan akan dilalui dan tidak akan mudah menyerah.

Sekolah merupakan suatu organisasi karena mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sehingga dibutuhkan komitmen organisasi bagi para gurunya. Jika seseorang sudah mempunyai komitmen, maka dia akan semangat untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Untuk mencapai tujuan organisasi bukan hanya dilakukan oleh satu orang saja, tetapi dibutuhkan kerjasama dari semua anggota organisasi tersebut

Di Kabupaten Temanggung terdapat 2 SD Muhammadiyah unggulan yang mampu bersaing dengan Sekolah Dasar Negeri, yaitu SD Muhammadiyah I Temanggung dan SD Muhammadiyah Parakan. SD Muhammadiyah I Temanggung yang terletak di jl Mujahidin No 26, Giyanti Kec. Temanggung Kab. Temanggung ini memiliki 29 guru, 24 ruang kelas dan telah terakreditasi A. Sedangkan SD Muhammadiyah Parakan yang terletak di Jl Raya Kedu KM 2 Kalisat, Campursari Kec. Bulu, Kab. Temanggung memiliki 34 guru, 24 ruang kelas dan terakreditasi A.

Kedua SD Muhammadiyah tersebut selalu diperhitungkan di lingkungan pendidikan di Kabupaten Temanggung. Prestasi yang diraih oleh SD Muhammadiyah tersebut tentu saja tak lepas dari kinerja guru. Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar. Faktor dari dalam atau internal misalnya : motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin,

pendidikan, dan pengalaman. Faktor dari luar atau eksternal diantaranya : lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi, dan kepemimpinan Kepala sekolah.

Dari uraian latar belakang tersebut penulis ingin meneliti tentang hal yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru. Sudah banyak peneliti sebelumnya yang mengkaji tentang hal tersebut, tetapi baru mengkaji satu atau dua variabel dari ketiga variabel tersebut ditambah dengan variabel yang berbeda dari peneliti pengaruhnya terhadap kinerja guru. Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sd Muhammadiyah Unggulan Di Kabupaten Temanggung.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Persepsi publik pada kepemimpinan yang dimungkinkan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung.
2. Rendahnya komitmen terhadap sekolah karena sekolah dijadikan sebagai batu loncatan saja.
3. Ada guru dan karyawan yang tidak bisa bekerjasama dengan yang lain.

4. Ada guru dan karyawan tidak melaksanakan kewajiban dan tanggungjawabnya dengan baik.
5. Ada guru dan karyawan tidak disiplin dalam bekerja.
6. Ada guru dan karyawan yang sering terlambat datang ke sekolah.
7. Ada guru yang gajinya dibawah UMR bekerja semauanya sendiri.
8. Ada guru dan karyawan yang tidak patuh terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ditemukan, maka permasalahan dibatasi pada kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Pembatasan yang dimaksud berdasarkan pertimbangan berbagai aspek metodologis dan teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian.

D. Rumusan Masalah

Pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung ?
2. Bagaimana motivasi kerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung?
3. Bagaimana komitmen organisasi guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung?

4. Bagaimana kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung?
8. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah unggulan di kabupaten Temanggung
2. Mengetahui motivasi kerja para guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung
3. Mengetahui komitmen organisasi guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung
4. Mengetahui kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung
5. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung

6. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung
7. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung
8. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung?

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, manfaat penelitian dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagi organisasi penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan bagi SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung
2. Bagi pegawai atau guru diharapkan dapat memberikan masukan tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan komitmen organisasi serta memiliki kinerja yang baik
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi yang akan meneliti lebih lanjut tentang kinerja guru

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang kepemimpinan. Menurut Firmansyah (2006: 6), Kepemimpinan adalah suatu pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Haryono (2015:1), kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut leadership yang secara morfologi berasal dari kata kerja (verb) to lead yang artinya memimpin, menggiring, atau mengarahkan.

Menurut Lussier N. Robert dan Christopher F. Achua dalam Haryono (2015:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi antara pemimpin dengan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan.

Menurut Colquitt, Lepine, Wessan dalam Purnomo (2016:2) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “penggunaan kuasa atau pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian sasaran.”

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengajak dan

mengarahkan orang lain yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi. Peter Drucker, seorang guru manajemen modern menyebutkan betapa pentingnya peranan kepemimpinan para manajer dalam sebuah organisasi karena seorang pemimpin mampu merubah keadaan, membuat segala impian dan cita-cita organisasi dapat terwujud sesuai dengan harapan.

b. Syarat Menjadi Seorang Pemimpin

Ada pendapat ahli tentang syarat menjadi seorang pemimpin. Abdulgani dalam Purnomo (2016:28-29) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu : 1) dari bidang intelektual, artinya seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan tentang tujuan dan asas organisasi yang dipimpinnya; 2) dari bidang Rohaniah, artinya memiliki sifat-sifat yang mencerminkan keluhuran budi, ketinggian moral, dan kesederhanaan watak; 3) lahiriah/jasmaniah, artinya mampu memberikan contoh semangat dan prestasi kerja.

Terry dalam Purnomo (2016:29-31) menyatakan pemimpin yang baik harus memenuhi 8 syarat, yaitu :1) kekuatan atau energi lahiriah dan rohaniah sehingga mampu bekerja keras untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi; 2) penguasaan emosional, dapat menguasai perasaannya, tidak mudah marah dan putus asa; 3) pengetahuan mengenai hubungan keanusiaan, harus

dapat mengolah hubungan yang manusiawi dengan bawahannya dan orang lain; 4) motivasi dan dorongan pribadi, yang akan mampu menimbulkan semangat, gairah, dan ketekunan dalam bekerja; 5) kecakapan berkomunikasi, kemampuan menyampaikan ide, pendapat serta keinginan dengan baik kepada orang lain serta dapat dengan mudah mengambil intisari pembicaraan; 6) kecakapan mengajar, yaitu memberikan teladan dan petunjuk-petunjuk, menerangkan yang belum jelas serta memperbaiki yang salah; 7) kecakapan bergaul, dapat mengetahui sifat dan watak orang lain melalui pergaulan sehingga tercipta kesetiaan dan kepercayaan; 8) kemampuan teknis kepemimpinan, mengetahui asas dan tujuan organisasi (mampu merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan, dan mengawasi).

Overton dalam Purwanggono (2020:58-59) menyatakan 4 karakteristik umum para pemimpin adalah : 1) kecerdasan, cenderung memiliki kecerdasan lebih tinggi daripada anggotanya; 2) kematangan sosial, cenderung memiliki kematangan emosi dan minat yang sangat luas; 3) memiliki motivasi dan orientasi presentasi, para pemimpin berusaha mencapai sesuatu, bila mereka mencapai tujuan akan mencapai yang lain; 4) percayadiri dan berkomunikasi, mengenali kebutuhan bekerjasama dengan orang

lain dan hormat terhadap pribadi individu untuk memperjuangkan sesuatu sehingga kepala sekolah dan memberikan dukungan.

c. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Kepala Sekolah

Tupoksi kepala sekolah mengacu pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah, meliputi : 1) perencanaan program, 2) pelaksanaan rencana kerja, 3) pengawasan dan evaluasi, 4) kepemimpinan kepala sekolah, 5) sistem informasi sekolah.

Tupoksi kepala sekolah berdasarkan pasal 15 Permendikbud No 6 tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, adalah sebagai berikut : 1) Beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan; 2) Beban kerja kepala sekolah bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan; 3) Dalam hal terjadi kekurangan guru pada satuan pendidikan, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan; 4) Kepala sekolah yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan, tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut merupakan tugas tambahan diluar tugas

pokok; 5) Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di SILN selain melaksanakan beban kerja juga melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia.

d. Kepemimpinan dalam Islam

Menurut Rohim (2017: 9) dalam persepektif Islam, ada dua peran yang dimainkan oleh seorang pemimpin yaitu : sebagai pelayan dan pemandu. Sebagai pelayan, pemimpin merupakan pelayan bagi pengikutnya, maka ia wajib memberikan kesejahteraan bagi pengikutnya. Sebagai pemandu, pemimpin memberikan arahan pada pengikutnya untuk menunjukkan jalan.

Dalam menyempurnakan karakter seorang pemimpin yang islami perlu meneladani sifat yang dimiliki rasul, yaitu : sidiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tabligh (menyampaikan), fathanah (cerdas). Seorang pemimpin seharusnya memiliki sifat jujur dan menjunjung tinggi kejujuran. Dalam Q.S At Taubah 119 Allah berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya : “ Wahai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar”

Sifat amanah mestinya menjadi landasan terbangunnya karakter muslim yang profesional. Allah berfirman dalam Surah Al Anfal : 27

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخَوْنُوا أَمَانَتِكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ

Artinya : “ Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu sedang kamu mengetahui”

Tabligh pada rasul berarti menyampaikan risalah-Nya, namun bagi pemimpin tabligh dapat dimaknai sebagai seorang yang komunikatif. Mampu berkomunikasi dengan siapa saja, memberikan layanan yang baik kepada siapapun, dan semangat menciptakan kebaikan bersama. Allah berfirman dalam Q.S. Al Maidah : 67

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ

رِسَالَتَهُ ۗ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ

Artinya :” Wahai rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan Tuhanmu kepadamu. Jika tidak engkau lakukan (apa yang diperintahkan itu) berarti engkau tidak menyampaikan amanat-

Nya. Dan Allah memelihara engkau dari (gangguan) manusia. Sungguh, Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang kafir”

Pemimpin diharapkan memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Firman Allah dalam Surah Al-Baqarah :
269

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا

أُولَئِكَ الْأَنْبِيَاءِ

Artinya : “ Dia memberikan hikmah kepada siapa saja yang Dia kehendaki. Barangsiapa diberi hikmah, sesungguhnya dia telah diberi kebaikan yang banyak. Dan tidak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang mempunyai akal sehat”.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008 : 32), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) **Kemampuan Mengambil Keputusan.** Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) **Kemampuan Memotivasi.** Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota

organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

- 3) **Kemampuan Komunikasi.** Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- 4) **Kemampuan Mengendalikan Bawahan.** Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
- 5) **Tanggung Jawab.** Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul

jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

- 6) **Kemampuan Mengendalikan Emosional.** Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

Robert House dalam Pratiwi (2015:14) terdapat empat indikator dalam kepemimpinan, diantaranya :

- 1) Direktif terdiri dari : karyawan tau apa yg diharapkan pemimpin dari kinerja mereka, pengarahan khusus dari pemimpin.
- 2) Supportif terdiri dari : mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- 3) Partipatif, terdiri dari : memberikan kebebasan berpendapat, mempertimbangkan saran.
- 4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi, terdiri dari : menetapkan tujuan, memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Umar dalam Taruh (2020:10) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Gibson dalam Tewal (2017:113) menyatakan motivasi sebagai konsep untuk menggambarkan kekuatan bertindak dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Benhard Tewal, Adolfina, Merinda, Pandowo, Hendra N Tawas, (2017:114) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu.

Enny (2019:17) menyatakan motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Yusuf (2017:63) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

b. Teori-Teori Motivasi Kerja

Dalam nitikampus.blogspot.id ada beberapa teori tentang motivasi kerja, diantaranya :

1) Teori AH Maslow

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima kebutuhan, yaitu : a) Kebutuhan secara fisiologi yang terdiri dari : kebutuhan makan,

minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah; b) Rasa aman yang terdiri dari : perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup; c) Kepemilikan sosial yang terdiri dari : kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai; d) Penghargaan diri yang terdiri dari : kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain; e) Aktualisasi diri yang terdiri dari : kebutuhan untuk menggunakan skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Teori David Mc Clelland

David Mc Clelland direktur pusat penelitian kepribadian di Universitas Harvard menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi. Yaitu : a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (Need for achievement) : kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan; b) Kebutuhan dalam kekuasaan/otoritas kerja (need for power) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam tugasnya masing-masing; c) Kebutuhan untuk

berafiliasi (need for affiliation): hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja dalam organisasi.

3) Teori Mc Gregor

Dogles Mc Gregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia negatif dengan tanda X dan positif dengan tanda Y. setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, Mc Gregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

Teori X (negatif) merumuskan asumsi : a) Manusia sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia kaan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja; b) Semenjak manusia tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh; c) Manusia akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin; d) Kebanyakan manusia menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sabagai berikut : a) Manusia dapat memandang pekerjaan sebagai suatu yang wajar, lumrah dan alamiah; b) Manusia akan melatih tujuan

pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif; c) kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif tersebar secara luas di berbagai kalangan.

4) Teori Frederick Herzberg

Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari Achievement (keberhasilan pelaksanaan), Recognition (pengakuan), The work it self (pekerjaan itu sendiri), Responsibilities (tanggung jawab), Advancement (pengembangan).

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada pegawainya sehingga pegawai berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

Pengakuan terhadap keberhasilan pegawai dapat dilakukan berbagai cara, yaitu : memberi surat penghargaan; memberi hadiah berupa uang tunai; memberi medali, surat

penghargaan, dan hadiah uang tunai; memberi kenaikan gaji dan promosi.

Pemimpin membuat usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga pegawai mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan pegawai serta mengusahakan agar pegawai sudah tepat dalam pekerjaannya.

Agar responsibilities benar-benar menjadi motivator bagi pegawai, pemimpin harus menghindar supervisi dengan ketat, dengan memberikan pegawai bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

Sebagai motivator maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang pegawai yang siap untuk mengembangkan, untuk menaikkan pangkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan atau latihan lanjutan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Ningsih (2019: 28-29) motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal

antara lain : 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan : sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan; 2) Kompensasi yang memadai : sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri dan keluarga; 3) Supervisi yang baik, memberi pengarahan dan bimbingan kerja kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan; 4) Adanya penghargaan atas prestasi setiap orang; 5) Status dan tanggung jawab status dan kedudukan dalam jabatan tertentu; 6) Peraturan yang berlaku bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan prosedur kerja yang harus dipatuhi semua karyawan.

Faktor internal, diantaranya : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk berkuasa.

d. Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones dalam Lie (2018 : 2) : 1) Perilaku Karyawan, yaitu kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Karyawan yang termotivasi dalam pekerjaannya menghasilkan perilaku karyawan yang baik dalam bekerja; 2) Usaha Karyawan, berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan usaha keras yang

dilakukan karyawan tersebut; 3) Kegigihan Karyawan, mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun terdapat rintangan, masalah, dan halangan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan kegigihan yang tinggi dalam pekerjaannya. Perilaku yang menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Porter, Steers, Mowday dan Boulian dalam Yusuf (2017:21-22) menyatakan bahwa “komitmen adalah kekuatan pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.”

Robinson dalam Yanuarti (2014 :222) mendefinisikan “komitmen sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.”

Mathis dan Jackson (2006:98) memberikan definisi “*organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goal and desire to remain with the organization*”

derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

b. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Menurut Michaels dalam Rahmi Widyanti (2019:135) ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut :

Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera siap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.

Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang

lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

c. Indikator-indikator Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis dalam Darmajaya (2010 : 16-17) indikator komitmen organisasi yaitu:

1) Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2) Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3) Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

Menurut Yanuarti (2014) Komitmen organisasi diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: bangga menjadi bagian dari organisasi, membanggakan organisasi kepada orang lain, peduli terhadap nasib organisasi, gembira memilih bekerja pada organisasi, kesamaan nilai, bekerja melampaui target.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Pengertian Kinerja menurut Kane dalam Madjid (2016:10),

kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Madjid (2016:10-11) menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.”

Madjid (2016: 11) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah)

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang bersangkutan secara legal dan sesuai dengan etika.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Suprpto dalam Madjid (2016:12) kinerja merupakan akumulasi dari 3 faktor yang saling berkaitan yaitu (1) keterampilan, (2) upaya, dan (3) sifat-sifat eksternal. Dr. Abdul Madjid (2016:15) menentukan 10 kompetensi dasar yang harus dikuasai guru, yaitu :1) Menguasai materi pembelajaran, 2) Mengelola program pembelajaran, 3) Mengelola kelas, 4) Menggunakan media dan sumber belajar, 5) Menguasai landasan pendidikan, 6) Mengelola interaksi pembelajaran, 7) Menilai proses belajar siswa, 8) Mengenal fungsi dan layann bimbingn konseling, 9) Mengenal dan menyelenggarakan adminitrasi sekolah, 10) Memahami dan menafsirkan hasil penilaian guna keperluan pembelajaran.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia no 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kinerja guru yang harus dimiliki seorang guru yaitu,; Kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut Robbins dalam Lie (2018 : 2-3) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu: 1) Kualitas, pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan; 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; 4) Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk dalam Mulyana (2019) tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu: 1) Menguasai bahan yang akan diajarkan; 2) Mengelola program belajar mengajar; 3) Mengelola

kelas; 4) Menggunakan media/sumber pelajaran; 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan; 6) Mengelola interaksi belajar mengajar; 7) Menilai prestasi siswa; 8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan; 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

A. Kajian Penelitian yang Relevan

Banyak penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru yang sudah dilakukan. Rika Verawati pada tahun 2016 melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen pada guru.

Aan Subhan pada tahun 2017 meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru yang dilakukan pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 65,1 % yang artinya bahwa komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Billy Santris pada tahun 2019 melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada SMA Sutomo 1 Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 63,1%.

Irawati, Sudino dan Dadi Komardi pada tahun 2019 melakukan penelitian dengan judul *Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, And Organizational Culture on Work Satisfaction And Performance of Teacher in Public Junior High School Pekanbaru*. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, komitmen organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Wahyu Bagja Sulfemi pada tahun 2020 melakukan penelitian tentang Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,62 dan koefisien determinasi 37,0 %.

Salihin, Hermanto, dan Lalu M Furkan pada tahun 2020 melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMAN Model Lombok Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Jung, Salim Basalamah, dan Anis Saleh melakukan penelitian pada tahun 2020 tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

L.P. Santiari, I.G.K.A.Sunu, dan K.R. Dantes melakukan penelitian pada tahun 2020 tentang Kontribusi Kepemimpinan Kepala sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien korelatif sebesar 0,766 dan kontribusi sebesar 58,70 %, terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelatif sebesar 0,779 dan kontribusi sebesar 60,70%.

Rita Haryati, Yasir Arafat, dan Artanti Puspita Sari pada tahun 2020 melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan hasil sebagai berikut : 1)

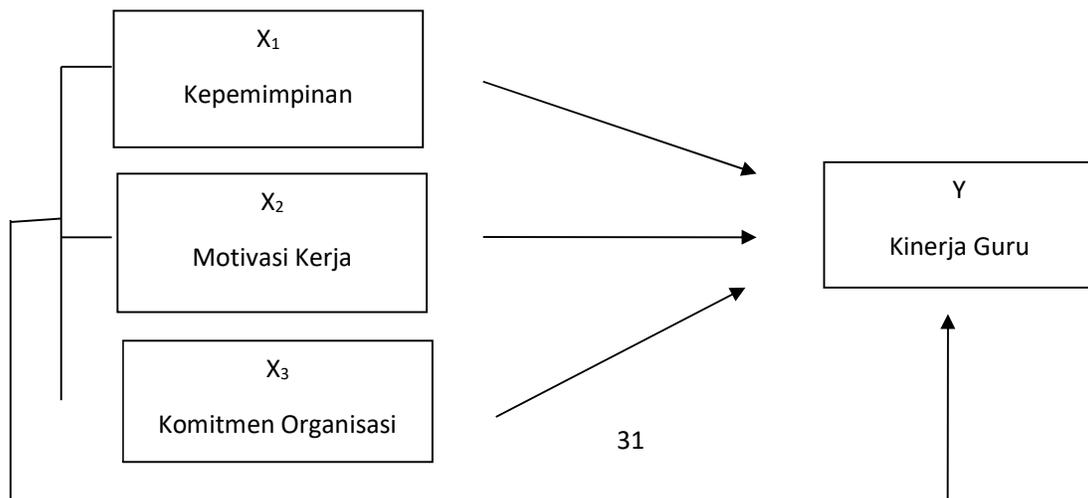
Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1, 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1, 3) Komitmen organisasi dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1.

Dari penelitian yang sudah pernah dilakukan tersebut, ada sedikit perbedaan dari yang penulis teliti. Penulis meneliti secara bersama pengaruh antara ketiga variabel X (yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi) terhadap kinerja guru. Pada penelitian sebelumnya baru meneliti dan membahas pengaruh dari satu atau dua variabel yang sama dengan penulis ditambah variabel lain terhadap kinerja guru.

B. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini akan dicari tentang pengaruh antara variabel X1 dengan variabel Y, pengaruh variabel X2 dengan variabel Y, pengaruh variabel X3 dengan variabel Y, pengaruh bersama-sama variabel X1, X2, dan X3 dengan Y.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar berikut



Gambar 2.1 Variabel Penelitian

C. Hipotesis Penelitian dan/atau Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan model kerangka teoritik dan asumsi-asumsi pendapat para ahli dan penelitian-penelitian terdahulu tersebut diatas, maka penulis menyatakan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung.
- H2 Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung.
- H3 Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung.
- H4 Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan komitmen Organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yaitu data berbentuk angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini akan dilaksanakan di SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, yaitu terdapat 2 Sekolah Dasar yaitu SD Muhammadiyah 1 Temanggung yang beralamat di Jl. Mujahidin no 26 Giyanti, Kecamatan Temanggung dan SD Muhammadiyah Parakan yang beralamat di Jl. Raya Kedu KM 2 Kalisat, Campursari, Kecamatan Bulu. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan November 2021- Januari 2022.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Sugiono (2010:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel menurut Sugiono (2010:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Suliswiyadi (2015:107) sampel penelitian adalah sebagian dari “anggota” populasi penelitian yang terhadapnya pengumpulan data dilakukan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*, teknik ini

digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan bersrata secara proporsional.

Obyek penelitian yang sudah ditentukan dalam penelitian yaitu SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung yang terdiri dari dua sekolah yaitu SD Muhammadiyah 1 Temanggung yang memiliki 29 karyawan dan SD Muhammadiyah Parakan yang memiliki 34 karyawan.

D. Variabel Penelitian

Menurut Suliswiyadi (2015:46) variabel adalah fenomena yang bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, mutu, dan standar. Menurut Sugiono (2010) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel *Independen*

Menurut Suliswiyadi (2015:49) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi.

2. Variabel *Dependen*

Variabel dependen adalah kondisi atau karakteristik yang berubah atau muncul ketika penelitian mengintroduksi, pengubah

atau pengganti variabel bebas (Suliswiyadi, 2015:48-49). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama (Syofian Siregar, 2017 :46).

Kisi-kisi instrumen penelitian terlihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Indikator |
|----|----------------|--|
| 1. | Kepemimpinan | Kemampuan mengambil keputusan |
| | | Kemampuan memotivasi bawahannya |
| | | Kemampuan komunikasi |
| | | Kemampuan mengendalikan bawahan |
| | | Tanggung jawab |
| | | Kemampuan mengendalikan emosional |
| 2. | Motivasi Kerja | Perilaku karyawan, kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja |
| | | Usaha karyawan dalam bekerja |
| | | Kegigihan karyawan walaupun terdapat rintangan, masalah dan halangan |

| | | |
|----|---------------------|---|
| 3. | Komitmen Organisasi | Kemauan karyawan, rasa peduli karyawan dan memegang komitmen |
| | | Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja |
| | | Kebanggaan karyawan pada organisasi |
| 4. | Kinerja Guru | Menguasai bahan yang akan diajarkan |
| | | Mengelola program belajar mengajar |
| | | Mengelola kelas |
| | | Menggunakan media/sumber pelajaran |
| | | Menguasai landasan-landasan kependidikan |
| | | Mengelola interaksi belajar mengajar |
| | | Menilai prestasi siswa |
| | | Mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan |
| | | Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah |
| | | Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian |

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010 : 363). Berdasarkan pendapat tersebut maka validitas berinti pada instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur sesuatu yang hendak diukur dan sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Perhitungan uji validitas yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas *product moment correlation* SPSS.

Perhitungan uji validitas *product moment correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden atau kuisioner dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana konsistensi hasil pengukuran yang dilakukan. Pengujian reliabilitas pada angket Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 20.

A. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Teknik analisis dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2010 : 207)

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan deskripsi data penelitian yang terdiri dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dalam bentuk tabel data distribusi frekuensi. Langkah selanjutnya melaksanakan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu variabel X1 (Kepemimpinan) sebagai variabel bebas, variabel X2 (Motivasi Kerja) sebagai variabel bebas, variabel X3 (Komitmen Organisasi) sebagai variabel bebas, dan variabel Y (Kinerja Guru) sebagai variabel terikat. Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan menyimpulkan apakah populasi yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan menggunakan bantuan program SPSS 20 yaitu dengan uji kolmogorov apabila > 0.05 berarti berdistribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat dilihat dari grafik *Probability P-Plot*. Adapun ketentuannya menurut Imam Ghozali, 2011 : 160-161) adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titik atau data berada didekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal
- b. sementara itu, jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal

2. Uji Linearitas

Pengujian digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi untuk variabel-variabel X1 (Kepemimpinan) sebagai

variabel bebas, X2 (Motivasi Kerja) sebagai variabel bebas, X3 (Komitmen Organisasi) sebagai variabel bebas dan Y (Kinerja Guru) sebagai variabel terikat yang digunakan sudah linier atau belum. Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari grafik sample scatter dengan bantuan program SPSS 20. Jika tebaran nilai-nilai berbentuk acak, maka dikatakan linier.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Dari deskripsi penelitian, analisis data dan pembahasan didapatkan bahwa

1. Kepemimpinan kepala sekolah SD Muhammadiyah Unggulan di Kabupaten Temanggung berkategori baik sebesar 67,5 %.
2. Motivasi kerja Guru SD Muhammadiyah Unggulan di Kabupaten Temanggung kategori baik sebesar 52,5 %.
3. Komitmen organisasi guru SD Muhammadiyah Unggulan di Kabupaten Temanggung kategori baik sebesar 52,5 %.
4. Kinerja guru SD Muhammadiyah Unggulan di Kabupaten Temanggung juga dalam kategori baik sebesar 50 %.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 7,93 %. Sehingga hipotesis 1 yang berbunyi diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan kabupaten Temanggung terbukti.
6. Ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 47,0 %. Berarti hipotesis 2 yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan kabupaten Temanggung terbukti.

7. Hipotesis 3 yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan kabupaten Temanggung juga terbukti yaitu sebesar 6,09 %.
8. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 65,3 %. Sehingga hipotesis 4 yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja guru juga terbukti.

B. SARAN

Berdasarkan simpulan dari penelitian yang sudah dilakukan terdapat beberapa saran : bagi kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Temanggung dan SD Muhammadiyah Parakan agar lebih meningkatkan lagi kepemimpinannya. Bagi guru-guru SD Muhammadiyah 1 Temanggung dan SD Muhammadiyah Parakan agar lebih meningkatkan komitmen organisasinya. Sedangkan bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang kinerja guru dapat menemukan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmajaya. <http://repo.darmajaya.ac.id> diakses pada tanggal 1 November 2021 pukul 13.10 WIB
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : Ubhara Manajemen Press
- Firmansyah, Farid. 2006. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jurnal Tadris Vol. 1 (2)
- Ghazali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progres IBM SPSS 19 Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Univesitas Diponegoro
- Haryati, Rita, dkk. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. JMKSP (Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan) Vol. 5 (2)
- Haryono, Siswoyo. 2015. Intisari Teori Kepemimpinan. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama
- Irawati, dkk. 2019. Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, And Organizational Cultur on Work Satisfaction And Performance of Teacher in Public Junior Hight School Pekanbaru. Procurratio : Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 7 (2)
- Jung, dkk. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi selatan. Jurnal STIEAMKOP Vol. 3 (1)
- Kampus, Niti. 2012. Makalah Motivasi Kerja Psikologi. [http://nitikampus.blogspot.co .id/2012/05/makalah-motivasi-kerja-psikologi.html](http://nitikampus.blogspot.co.id/2012/05/makalah-motivasi-kerja-psikologi.html) diakses pada tanggal 3 November 2021 pukul 13.10 WIB
- Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Lie, Tjiong Fei. 2018. Hotlan Siagian.Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. Jurnal AGORA Vol. 6 (1)

- Madjid, Abdul.2016. Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja. Yogyakarta : Samudera Biru (Anggota IKAPI)
- Mulyana, Aina. 2019. Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru. <https://ainamulyana.blogspot.com>. Diakses pada tanggal 3 November 2021 pukul 13.03 WIB
- , 2021. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Kepala Sekolah Sesuai Permendikbud No. 6 tahun 2018. [http://ainamaulyana.blogspot.com/2018/permendikbud-nomor-6-tahun-2018-tentang .html](http://ainamaulyana.blogspot.com/2018/permendikbud-nomor-6-tahun-2018-tentang.html). diakses pada tanggal 28 Oktober 2021 pukul 18.55 WIB
- Pratiwi, Maharini Dian. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi kasus pada Giant cabang graha raya) . Jakarta : Fak Eko dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah
- Purnomo, Eko. 2016. Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi. Yayasan Nusantara Bangun Jaya
- Purwanggono, Cuk Jaka. 2020. Buku Ajar Kepemimpinan. Semarang : Fakultas Ekonomi UNWAHAS
- Qur'an.Kemenag.go.id. diakses pada tanggal 6 Februari 2022 pukul 09.05 WIB
- Rahim, Abd.Rahman. 2017. Manajemen Kepemimpinan Islam. Makassar : Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar
- Rahmi Widyanti. 2019. Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1. Banjarmasin : Universitas Islam Kalimantan MAB
- Salihin, dkk. 2020. Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMAN Model Lombok timur. Jurnal distribusi Vol. 8 (1)
- Santriari. 2020. Kontribusi Kepemimpinan2 Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA Vol. 11 (1)
- Santris, Billy. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada SMA Sutomo I Medan. Journal of Accounting and Management Innivation Vol. 3 (2)

- Siregar, Syofian. 2017 Cetakan ke-4 Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS.. Jakarta : Kencana
- Subhan, Aan. 2017. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pasca Administrasi Vol. 5 (1)
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Jakarta : Alfabeta
- Sulfemi, Wahyu Bagja. 2020. Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ciamka Kabupaten Bogor. Nidomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 5 (2)
- Suliswiyadi. 2015. Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Konsep dan Aplikasi). Yogyakarta : CV. SIGMA
- Taruh, Ferdinatus. 2020. Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi). Yogyakarta : DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV. Budi Utama)
- Tewal, Benhard, dkk. 2017. Perilaku Organisasi. Bandung : CV. Patra Media Grafindo
- Verawati, Rika. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung. ECONOMICA : Journal of Economic and Economic Education Vol. 4 (2)
- Yanuarti, Endah, dan Suparman, Aris. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul). Jurnal JBTI Vol. 5 (2)
- Yusuf, Ria Mardiana, dan Syarif, Darman 2017. Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi. Makassar : Nasional Media Pustaka