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

Ana Rochiyanti*

¹Sekolah Dasar Negeri 1 Purwojati Wonosobo
*anarochismai@gmail.com

Received: April 04th, 2021

Revised: August 05th, 2022

Accepted: August 07th, 2022

ABSTRACT

This study aims to find out how the leadership of the principal, how is work motivation, how is organizational commitment, is there an influence between leadership and teacher performance, is there an influence between work motivation and teacher performance, is there an effect between organizational commitment and teacher performance, and is there a joint influence between leadership, work motivation, and organizational commitment on the performance of SD Muhammadiyah Unggulan teachers in Temanggung Regency. This research is a quantitative research with data collection techniques through questionnaires. Validity test using normality test and linearity test. The results showed: 1) the principal's leadership was in good criteria, namely 67.5%, 2) work motivation was in the good category at 52.5%, 3) organizational commitment in the good category was 52.5%, 4) teacher performance in good category by 50%, 5) there is a positive and significant influence between leadership and teacher performance of 7.93%, 6) there is a positive and significant influence between work motivation and teacher performance of 47.0%, 7) there is a positive and significant influence between organizational commitment and teacher performance of 6,09%, 8) there is a positive and significant influence between leadership, work motivation, organizational commitment to teacher performance of 65.3%.

Keywords: *leadership; work motivation; organizational commitment; teacher performance*

PENDAHULUAN

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. Hal ini senada dengan yang dinyatakan Sulfemi (2020, p.174) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sekolah atau seorang Kepsek dapat mempengaruhi sikap yang dilakukan oleh para bawahannya yaitu guru. Guru akan terpengaruh berbagai kebijakan atau peraturan yang dikeluarkan dan dibuat pimpinan sekolah tersebut yaitu kepala sekolah. Jika kebijakan kepala sekolah dengan gaya kepemimpinannya dapat diterima dengan baik oleh bawahan yaitu tenaga pendidik atau guru maka kinerja gurupun akan meningkat tetapi jika yang terjadi sebaliknya maka kemungkinan gurupun akan memiliki kinerja rendah. Jung (2020, p.2) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain.

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.

Pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, bagaimana motivasi kerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, bagaimana komitmen organisasi guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, bagaimana kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung.

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah : mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah unggulan di

kabupaten Temanggung, mengetahui motivasi kerja para guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, mengetahui komitmen organisasi guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, mengetahui kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung, mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah unggulan di Kabupaten Temanggung.

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

Menurut Firmansyah (2006, p.6), Kepemimpinan adalah suatu pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Haryono (2015, p.1), kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut leadership yang secara morfologi berasal dari kata kerja (verb) to lead yang artinya memimpin, menggiring, atau mengarahkan. Overton (dalam Purwanggono, 2020) 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. Menurut Kartono (2008, p.32), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan

dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) kemampuan mengambil keputusan, 2) kemampuan memotivasi, 3) kemampuan komunikasi. 4) kemampuan mengendalikan bawahan, 5) tanggung jawab, 6) kemampuan mengendalikan emosional.

Umar (dalam Taruh, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Gibson (dalam Tewel, 2017) menyatakan motivasi sebagai konsep untuk menggambarkan kekuatan bertindak dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Tewel (2017, p.114) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Enny (2019, p.17) menyatakan motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Yusuf (2017, p.63) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (dalam Lie, 2018) adalah : 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.

Robinson (dalam Yanuarti, 2014) mendefinisikan “komitmen sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.” Mathis dan Jackson (dalam Madjid, 2006) 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. Menurut Indra Kharis dalam Darmajaya (2010 : 16-17) indikator komitmen organisasi yaitu: 1) 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 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 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.

Pengertian Kinerja menurut Kane (dalam Madjid, 2016), 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. Menurut Madjid (2016, p.15) 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 layanan bimbingan konseling, 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, 10) Memahami dan menafsirkan hasil penilaian guna keperluan pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2018, p. 2) adalah suatu cara ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan menurut Arikunto (2019, p.136) metode penelitian adalah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yaitu data berbentuk angka. Silaen (2018, p.18) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah

prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Hal senada dinyatakan Sugiyono (2018, p.14) bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. 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. 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.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru. 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 kuisisioner dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana konsistensi hasil pengukuran yang dilakukan (Faradilla, Putra, Noviana, 2022). Pengujian reliabilitas pada angket Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 20.

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. 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 Ghazali (2011, p. 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

Uji linearitas 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data-data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang berbentuk kuesioner (angket). Angket digunakan untuk mengetahui kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Berikut hasil deskripsi data penelitian variabel X1 (kepemimpinan),

variabel X2 (motivasi kerja), variabel X3 (komitmen organisasi) sebagai variabel bebas dan variabel Y (kinerja guru) sebagai variabel terikat variabel bebas. Penyebaran angket dilaksanakan mulai tanggal 18 – 28 Januari 2022. Adapun hasil rekapitulasi angket disajikan dalam tabel 1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian berikut :

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics				
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
Kepemimpinan	40	40	101	76,125
Motivasi Kerja	40	55	95	77,1
Komitmen Organisasi	40	31	75	54,3
Kinerja Guru	40	66	118	93,275

Pada variabel kepemimpinan mempunyai jumlah sampel sebanyak 40 responden dengan jumlah pertanyaan 28 item diketahui memperoleh hasil nilai minimum 40, nilai maksimum 101, dan rata-rata 76,125. Sementara variabel motivasi kerja mempunyai jumlah sampel 40 responden dengan jumlah pertanyaan 25 item diketahui memperoleh hasil nilai minimum 55, nilai maksimum 95, dan rata-rata 77,1. Sedangkan variabel komitmen organisasi mempunyai jumlah sampel 40 responden dengan jumlah soal 20 item diketahui memperoleh hasil nilai minimum 31, nilai maksimum 75, dan rata-rata 54,3. Adapun variabel kinerja guru mempunyai jumlah responden 40 dengan jumlah soal 30 item diketahui memperoleh nilai minimum 66, nilai maksimum 118, dan rata-rata 93,275.

Untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari tabel 2 Hasil Uji Normalitas. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dari tabel 2 diperoleh nilai K-S adalah 0.529 dengan probabilitas 0.942 memiliki tingkat signifikansi diatas 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

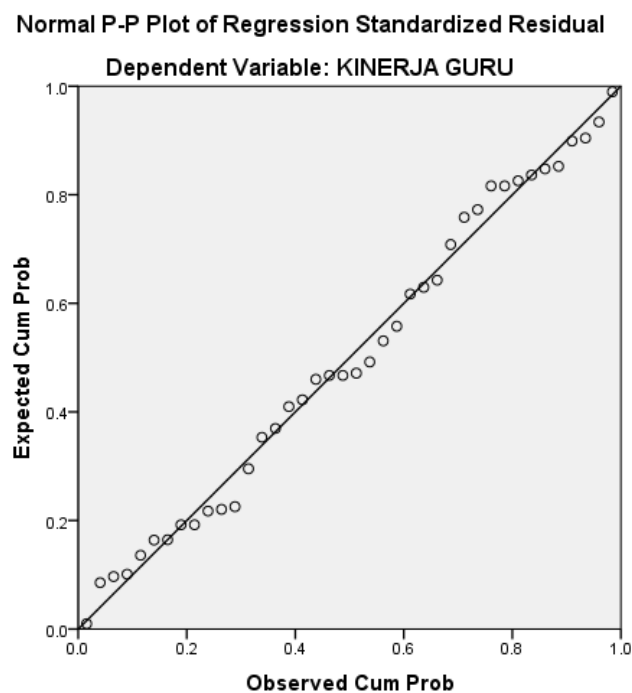
**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7.95093215
	Absolute	.084
Most Extreme Differences	Positive	.084
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.529
Asymp. Sig. (2-tailed)		.942

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas juga dapat dilihat pada grafik normal P-P Plot, apabila titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik P-P Plot yang merupakan hasil uji normalitas digambarkan dalam Gambar 1 Grafik P-P Plot sebagai berikut :



Gambar 1. Grafik P-P Plot

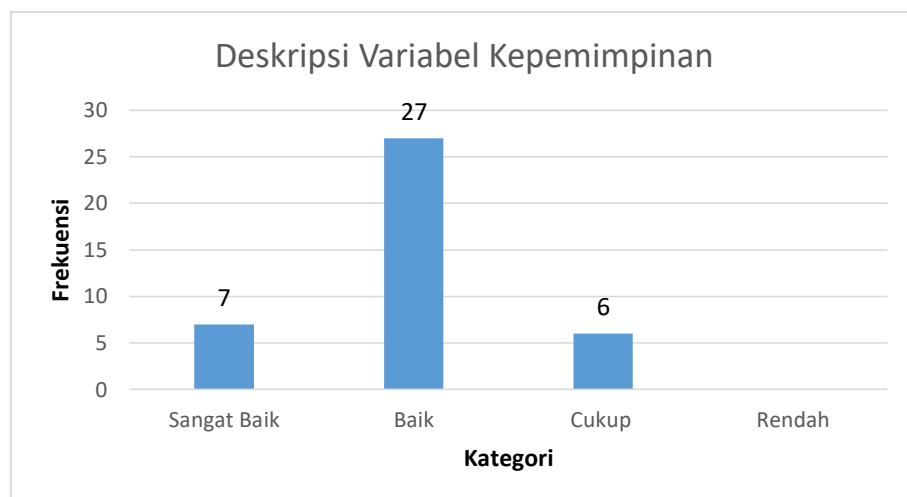
Grafik P-P Plot terlihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel dependen Y (Kinerja Guru) memenuhi asumsi normalitas.

Pembahasan Penelitian

Data penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah diperoleh seperti tertera pada Tabel 3 Distribusi Presentase variabel kepemimpinan dan Gambar 2 Deskripsi Frekuensi Variabel Kepemimpinan di bawah ini :

Tabel 3. Distribusi Presentase Variabel Kepemimpinan

Distribusi Presentase variabel kepemimpinan			
Rentang Skor	Kriteria	Jumlah	
		Frekuensi	Presentase
> 91	Sangat Baik	7	17,5 %
71 – 91	Baik	27	67,5 %
49 – 70	Cukup	6	15 %
< 49	Rendah	0	0
Jumlah		40	100 %



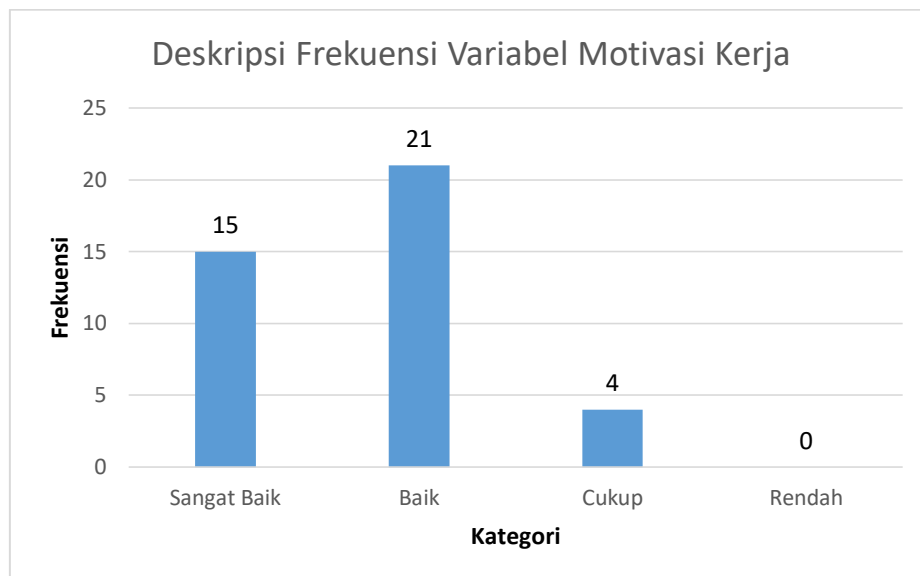
Gambar 2. Deskripsi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 3 dan gambar 2 dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah Unggulan Kabupaten Temanggung dalam kategori baik yaitu sebesar 67,5 %.

Motivasi kerja guru sd muhammadiyah unggulan di kabupaten temanggung dapat dilihat dari Tabel 4 Distribusi Presentase Variabel Motivasi Kerja dan Gambar 3 Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja dibawah ini :

Tabel 4. Distribusi Presentase Variabel Motivasi Kerja

Distribusi Presentase variabel motivasi kerja			
Rentang Skor	Kriteria	Jumlah	
		Frekuensi	Presentase
> 81,25	Sangat Baik	15	37,5 %
63,5 – 81,25	Baik	21	52,5 %
43,75 – 62,5	Cukup	4	10 %
< 43,75	Rendah	0	0
Jumlah		40	100 %



Gambar 3. Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

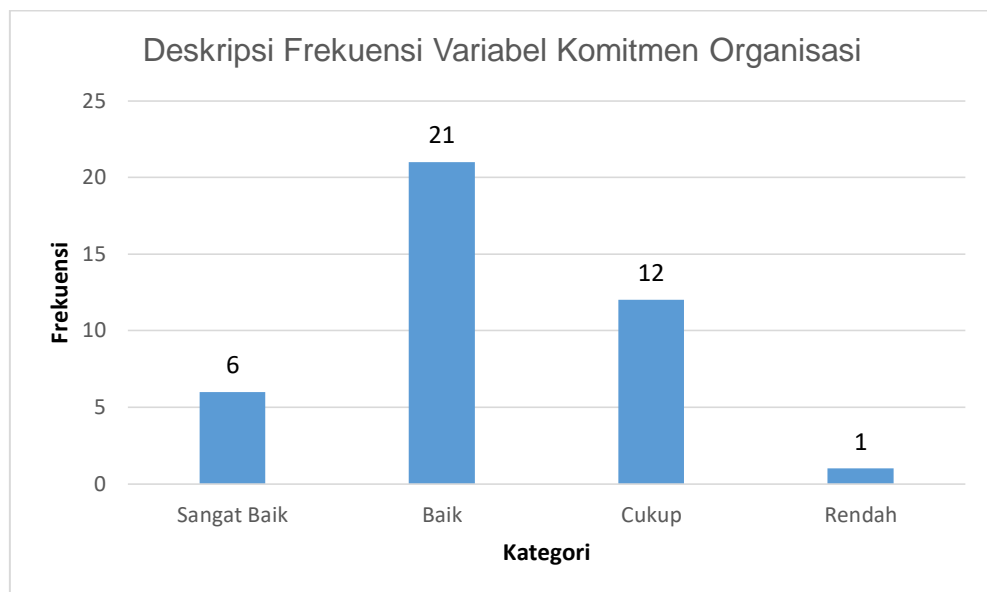
Berdasarkan tabel 4 dan gambar 3 dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah Unggulan Kabupaten Temanggung dalam kategori baik sebesar 52,5 %.

Komitmen organisasi guru sd muhammadiyah unggulan di kabupaten temanggung dapat dilihat dari Tabel 5 Distribusi Presentase Variabel

Komitmen Organisasi dan Gambar 4 Deskripsi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi.

Tabel 5. Distribusi Presentase Variabel Komitmen Organisasi

Distribusi Presentase variabel Komitmen Organisasi			
Rentang Skor	Kriteria	Jumlah	
		Frekuensi	Presentase
> 65	Sangat Baik	6	15 %
51 – 65	Baik	21	52,5 %
35 – 50	Cukup	12	30 %
< 35	Rendah	1	2,5 %
Jumlah		40	100 %



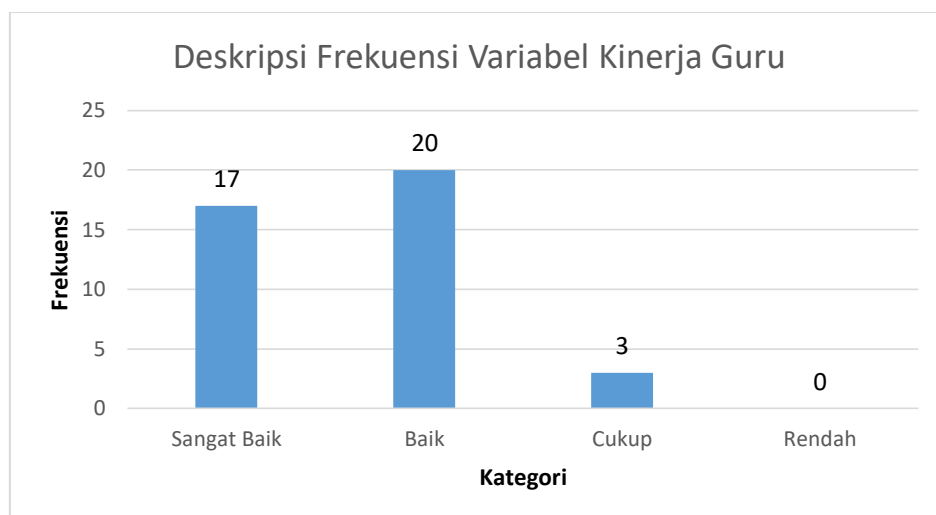
Gambar 4. Deskripsi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 5 dan gambar 4 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi guru di SD Muhammadiyah Unggulan Kabupaten Temanggung dalam kategori baik sebesar 52,5 %.

Kinerja guru sd muhammadiyah unggulan di kabupaten temanggung dapat dilihat dari Tabel 6 Distribusi Presentase Variabel Kinerja Guru dan Gambar 5 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Guru.

Tabel 6. Distribusi Presentase Variabel Kinerja Guru

Distribusi Presentase variabel Kinerja Guru			
Rentang Skor	Kriteria	Jumlah	
		Frekuensi	Presentase
> 97,5	Sangat Baik	17	42,5 %
76 – 97,5	Baik	20	50 %
52,5 – 75	Cukup	3	7,5 %
< 52,5	Rendah	0	0 %
Jumlah		40	100 %



Gambar 5. Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 6 dan gambar 5 dapat diketahui bahwa kinerja guru di SD Muhammadiyah Unggulan Kabupaten Temanggung dalam kategori baik sebesar 50 %.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Unggulan di Kabupaten Temanggung dapat dilihat dari tabel 7 Hasil Regresi Linear Gerganda.

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	13.233	9.984		1.325	.193
1 KEPEMIMPINAN	1.319	.334	1.236	3.944	.000
MOTIVASI KERJA	.825	.200	.665	4.127	.000
KOMITMEN ORGANISASI	-1.580	.427	-1.173	-3.704	.001

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Correlations

		KEPEMIMPINAN	MOTIVASI KERJA	KOMITMEN ORGANISASI	KINERJA GURU
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.779**	.948**	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.779**	1	.785**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	.948**	.785**	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001
	N	40	40	40	40
KINERJA GURU	Pearson Correlation	.642**	.707**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat besar pengaruh dari angka *Standardized Coefficients* besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 7,93 %. Didapat dari Beta X Koefisien Korelasi X 100 %. Signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,00. Angka ini dibawah 0,05 sehingga dapat diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Wahyu Bagja Sufemi yang menunjukkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,62 dan koefisien determinan sebesar 37,0 %.

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat besar pengaruh dari angka *Standardized Coefficients* besar pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 47,0 %. Didapat dari Beta X Koefisien Korelasi X 100 %. Signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,00. Angka ini dibawah 0,05 sehingga dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Irawati, Sudino dan Dadi Komardi yang menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kineja guru.

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat besar pengaruh dari angka *Standardized Coefficients* besar pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 6,09 %. Didapat dari Beta X Koefisien Korelasi X 100 %. Signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,00. Angka ini dibawah 0,05 sehingga dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rita Haryati, Yasir Arafat dan Artanti yang menunjukkan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan.

Pengaruh bersama 3 variabel yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Unggulan di Kabupaten Temanggung dapat dilihat dari tabel 8 hasil regresi linear berganda model summary berikut ini :

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Bergnda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.624	8.276

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN

Tabel diatas menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besar koefisien determinan adalah 0.653 yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan, motivai kerja dan komitmen organisasi

terhadap kinerja guru adalah sebesar 65.3 %, sedangkan sisanya (100%-65,3) sebesar 34.7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari deskripsi penelitian dan pembahasan didapatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SD Muhammadiyah Unggulan di Kabupaten Temanggung berkategori baik sebesar 67,5 %, motivasi kerja Guru SD Muhammadiyah Unggulan di Kabupaten Temanggung kategori baik sebesar 52,5 %, komitmen organisasi guru SD Muhammadiyah Unggulan di Kabupaten Temanggung kategori baik sebesar 52,5 %, dan kinerja guru SD Muhammadiyah Unggulan di Kabupaten Temanggung juga dalam kategori baik sebesar 50 %.

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. 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. 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 %. 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 anatar kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja guru juga terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Darmajaya. (2021) <http://repo.darmajaya.ac.id> diakses pada tanggal 1 November 2021 pukul 13.10 WIB
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemen Press
- Faradilla, N., Putra, Z. H., Noviana, E. (2022). The Relationship between Self-Efficiency and Mathematical Knowledge of 3-D Shapes of Fifth Grade of Elementary School. *Journal of Teaching and Learning in Elementary Education*, 5(1), 34-47. <http://dx.doi.org/10.33578/jtlee.v5i1.7906>
- Firmansyah, F. (2006). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Tadris* 1(2)
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progres IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbit Univesitas Diponegoro
- Haryati, R., dkk. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan)* Vol. 5 (2)
- Haryono, S. (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)
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

- Lie, T. F. (2018). Hotlan Siagian. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. Jurnal AGORA Vol. 6 (1)
- Madjid, A. (2016). Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja. Yogyakarta : Samudera Biru (Anggota IKAPI)
- Purwanggono, C.J. (2020). Buku Ajar Kepemimpinan. Semarang: Fakultas Ekonomi UNWAHAS
- Silaen, S. (2018). Metode Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor : Penerbit In Media
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri dan GaKepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ciamka Kabupaten Bogor. Nidomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 5 (2)
- Taruh, F. (2020). Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi). Yogyakarta : DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV Budi Utama)
- Tewal, B., dkk. (2017). Perilaku Organisasi. Bandung: CV Putra Media Grafindo
- Yanuarti, E. & Suparman, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul). Jurnal JBTI 5(2)
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi. Makassar : Nasional Media Pustaka