

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH (MI)**

### **SE - YMI WONOPRINGGO**

Muhammad Nasrullah

Dosen Tetap STAI Ki Ageng Pekalongan

Email: [m.nasrullah@staikap-pekalongan.co.id](mailto:m.nasrullah@staikap-pekalongan.co.id)

### **Abstrak**

Penelitian kausal ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja guru Madrasah ibtidaiyah (MI) yang berafiliasi dengan YMI Wonopringgo, Pekalongan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan menguji hipotesis. 55 guru telah dipilih sebagai unit analisis. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja, (2) terdapat pengaruh langsung positif komitmen organisasi terhadap Prestasi Kerja, (3) terdapat pengaruh langsung positif dari kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformatif, Komitmen Organisasi

### **A. Pendahuluan**

Profesi guru sebagaimana profesi lainnya, tidak lepas dari permasalahan yang menimpa sumber daya manusia. Sebagaimana layaknya manusia, guru menghadapi problematika yang kompleks terkait dengan kehidupan sosial, ekonomi, dan kehidupan profesinya. Adapun saat sekarang, permasalahan kinerja guru menjadi suatu hal yang tidak asing lagi bagi pemerintah. Sehingga hal tersebut perlu mendapatkan perhatian dan dukungan dari semua pihak. Permasalahan rendahnya kinerja guru sebagaimana yang dijelaskan Sagala bahwa: Kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal.<sup>1</sup> Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi. Jika ada guru mengembangkan kreativitasnya, guru tersebut cenderung dinilai membuang-buang waktu dan boros. Hasil penataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja berbeda dibanding kinerja para guru yang tidak mengikuti penataran, tidak ada kontrol terhadap hasil penataran meski penataran itu telah menghabiskan biaya cukup besar. Meskipun demikian masih banyak guru dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan dan penuh semangat, karena sudah menjadi tanggung jawab hidupnya.

<sup>1</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung : Alfabeta, 2009, hlm. 38

Guru sebagai kunci keberhasilan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kemajuan suatu lembaga. Guru merupakan titik sentral dan awal dari semua pembangunan pendidikan. Sejalan dengan tugas utamanya sebagai pendidik di sekolah, guru melakukan tugas-tugas kinerja pendidikan dalam bimbingan, pengajaran, dan latihan. Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, meningkatkan mutu pendidikan berarti juga meningkatkan mutu guru.<sup>2</sup>

Meningkatkan kinerja guru, perlu memperhatikan variabel – variabel yang dapat meningkatkan kinerja guru. Pada dasarnya banyak faktor dan variabel yang memengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional.<sup>3</sup> Baik faktor internal, maupun faktor eksternal merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru. Salah satu faktor eksternal adalah kepemimpinan dan salah satu faktor internal adalah faktor komitmen organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam menjalankan dan mengatur lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang berhasil mencetak output yang berkualitas merupakan hasil kerja keras dari semua komponen pendidikan. Selain itu juga karena faktor penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik mampu mengajak SDM yang dipimpinnya ke arah yang lebih baik pula. Salah satu dari beberapa gaya kepemimpinan dalam pola perubahan di organisasi pendidikan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.<sup>4</sup>

Kinerja guru secara internal individu juga dipengaruhi oleh hal – hal psikologis, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja dan melibatkan diri dalam mencapai berbagai tujuan organisasi. Sebaliknya, komitmen organisasi yang rendah menyebabkan demotivasi guru untuk melibatkan diri dalam berbagai program pencapaian tujuan organisasi, bahkan lebih dari itu dapat menyebabkan turn over yang tinggi pada sebuah lembaga pendidikan.

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 39

<sup>3</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 52

<sup>4</sup> Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori Dan Praktik*, Jogjakarta :Ar Ruzz Media, 2012, hlm. 222

Berdasarkan isu dan masalah yang ada, peneliti akan melakukan penelitian kepada guru-guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) dibawah naungan YMI Wonopringgo di Kecamatan Wonopringgo, Kab. Pekalongan, mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap Kinerja guru. Madrasah tersebut terdiri atas empat madrasah, yaitu: MI YMI 01, MI YMI 02, MI YMI 03, dan MI YMI 04. Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif kausal, yaitu menyebarkan kuesioner kepada para guru dan melakukan teknik analisis terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Metode penelitian survey adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, dengan menyebarkan kuesioner. Dalam pendekatan kausal ini digunakan teknik analisis data yakni analisis jalur (path analysis). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional, komitmen organisasi, kinerja.

## B. Kajian Teori

### Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.<sup>5</sup> Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Supardi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>7</sup>

Kinerja guru atau prestasi kerja (performance) adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya.<sup>8</sup> Kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar

<sup>5</sup> Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2011, hlm. 139

<sup>6</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007, hlm. 88

<sup>7</sup> Supardi, *Kinerja Guru...*, hlm. 45

<sup>8</sup> Daryanto, *Kepala Sekolah...*, hlm. 141

dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu membuat perangkat dan melaksanakan penilaian. Dalam proses pembelajaran guru memegang peran yang penting, apalagi pada usia pendidikan dasar, karena siswa adalah makhluk yang sedang berkembang yang memerlukan bimbingan dan bantuan orang dewasa. Guru tidak hanya berperan sebagai model atau teladan bagi siswa tetapi guru juga sebagai pengelola pembelajaran, oleh karena itu keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan guru.<sup>9</sup>

Sedangkan menurut Supardi kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.<sup>10</sup> Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang dituangkan sesuai kemampuan dan pengalamannya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran serta diharapkan hasil output yang berkualitas sebagai tanda keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan keahliannya.<sup>11</sup>

### **Kepemimpinan Transformasional**

Istilah kepemimpinan transformatif berasal dari dua kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformatif atau transformasional (transformational). Istilah transformational berindik dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan baru yang dipandang efektif untuk mendorong perubahan, terutama pada situasi lingkungan yang bersifat transisional. Gagasan awal model kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James McGregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik dan selanjutnya ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass.<sup>12</sup> Transformasi berarti perubahan besar dan menyeluruh, bukan sekedar perubahan alami (change). Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki ambisi besar untuk melakukan

<sup>9</sup> Wina Sanjaya, Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan, Jakarta: Kencana, 2011, hlm. 25-26

<sup>10</sup> Supardi, Kinerja Guru..., hlm. 54

<sup>11</sup> Alvishah, L. N., & Hasan, H. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di MI Daarunnajah Nyamplungsari. *Al-Miskawaih: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 1-15.

<sup>12</sup> Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2012, hlm. 316

perubahan-perubahan yang diperlukan dalam organisasi, agar diperoleh tingkat produktivitas organisasi yang lebih tinggi. Dengan demikian pemimpin transformasional harus visioner dan futuristik, yaitu pemimpin yang memiliki pandangan jauh ke depan. Menurut teori transformasional, untuk menjadi pemimpin yang sukses, dia harus membangkitkan komitmen pengikutnya untuk membangun nilai-nilai organisasi atas kesadarannya sendiri, mengembangkan visi organisasi, melakukan perubahan-perubahan, dan mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan produktivitas organisasi.<sup>13</sup>

Kepemimpinan transformatif dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.<sup>14</sup> Sedangkan menurut Supriyanto dan Maharani kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi.<sup>15</sup> Diyakini bahwa gaya ini akan mengarah pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan.

Asumsi yang mendasari kepemimpinan transformasional adalah bahwa setiap bawahan akan mengikuti pemimpin yang dapat memberi mereka inspirasi dengan visi yang jelas dengan cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan yang besar. Bekerja sama dengan seorang pemimpin transformasional ini akan mampu memberikan suatu bentuk pengalaman yang berharga. Dalam praktek riilnya, pemimpin transformasional akan memulai segala sesuatu dengan visi, yang merupakan suatu pandangan dan harapan ke depan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para pengikutnya.<sup>16</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin yang mampu mengubah kinerja para pengikutnya menjadi lebih optimal dan maksimal, menciptakan moralitas yang baik dan memberi motivasi yang tinggi terhadap pengikutnya serta memiliki visi yang jelas dan terdepan dalam mengatur sebuah organisasi sehingga mampu memengaruhi pengikutnya untuk mewujudkan visi, misi serta tujuan bersama secara akuntabel.

---

<sup>13</sup> Wuradji, The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional), Yogyakarta: Gama Media, 2008, hlm. 50

<sup>14</sup> Didin Kurniadin dan Imam Machali, Manajemen Pendidikan..., hlm. 217

<sup>15</sup> Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2013, hlm. 174

<sup>16</sup> Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan...*, hlm. 222

## Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mempengaruhi seseorang untuk tetap berada dalam organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan yang lain. jika seorang guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka terdapat kesetiaan yang tinggi pula kepada organisasi. Seperti yang dikemukakan John Schermerhorn, Jr., James G. Hunt, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien,<sup>17</sup> “*organizational commitment is defined as the desire on part of an employee to remain a member of the organization*”. Komitmen organisasi adalah keinginan dari seseorang untuk tetap berada di organisasi. Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson menguatkan pendapat ini, “*organizational commitment is defined as the desire on part of an employee to remain a member of the organization*”.<sup>18</sup> Komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan dari seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi seseorang untuk tetap berada dalam organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan yang lain. Menurut Linda K Stroh, Gregory B. North Craft, dan Margaret A. Neale komitmen organisasi bukan hanya sekedar kesetiaan seseorang terhadap organisasi, melainkan juga menuntutnya untuk selalu berperan aktif dalam proses kesuksesan organisasi dan menjadi bagian penting dalam kesuksesan tersebut.<sup>19</sup>

Oleh karena itu, Steve M. Jex dan Thomas W. Britt menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan tingkat dedikasi seseorang untuk pencapaian tujuan organisasi serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi.<sup>20</sup> Robert T. Golembiewski<sup>21</sup> pun menguatkan pendapat ini, “Kesetiaan hanya salah satu fokus komitmen organisasi. Pendapat ini juga didukung oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki “komitmen organisasi bukan hanya sekedar keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, namun juga persetujuan dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk dirinya, orang lain, kelompok, dan untuk organisasi.”<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> Jr. Schermerhorn, John, James G. Hunt, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, *Organizational Behavior*. Eleventh Edition. Asia: John Wiley & Sons, 2011, hlm. 72

<sup>18</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson, *Organizational Behaviour: Improving, Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill Irwin, 2009, hlm. 67

<sup>19</sup> Linda K Stroh, Gregory B. North Craft, Margaret A. Neale, *Organizational Behavior A Management Challenge*, Third Edition, London : Lawrence Erlbaum Associates, 2002, hlm 292

<sup>20</sup> Steve M Jex, and Thomas w. Britt ,*Organizational Psychological A Scientist-Practitioner Approach*, second edition. New York : John Wiley & Sons, 2008, hlm. 153

<sup>21</sup> Robert T. Golembiewski, *Hand Book Of Organizational Behavior*, Second Edition. New York : Marcell Dekker, 2001, hlm. 117

<sup>22</sup> Robert Kreitner and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New York: McGraw-Hill Irwin, 2010, hlm. 166

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesikan komitmen organisasi adalah keterikatan yang ditujukan individu terhadap organisasinya dengan berpartisipasi aktif dalam rangka mencapai tujuan organisasi serta adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

### **C. Metode Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif kausal, yaitu menyebarkan kuesioner kepada para guru dan melakukan teknik analisis terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Metode penelitian survey adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, dengan menyebarkan kuesioner. Dalam pendekatan kausal ini digunakan teknik analisis data yakni analisis jalur (path analysis). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional, komitmen organisasi, kinerja.

### **D. Hasil Dan Pembahasan**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja**

Dari hasil uji hipotesis terbukti kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja guru secara positif dengan koefisiensi jalur = 0,405 dan koefisien korelasi 0,405. Ini berarti peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin yang mampu mengubah kinerja para pengikutnya menjadi lebih optimal dan maksimal, membawa perubahan pada kemajuan sekolah, menciptakan moralitas yang baik dan memberi motivasi yang tinggi terhadap pengikutnya serta memiliki visi yang jelas dan terdepan dalam mengatur sebuah organisasi sehingga mampu memengaruhi pengikutnya untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama-sama secara akuntabel.

Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya yang perlu diterapkan dalam lembaga pendidikan, karena gaya kepemimpinan tersebut juga mampu memengaruhi tingkat kinerja para guru. Hal ini sesuai dengan penjelasan mengenai faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu salah satunya faktor kepemimpinan transformasional. Sejalan dengan hal tersebut, Mulyasa dalam Barnawi dan Arifin mengemukakan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan.<sup>23</sup>

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

Komitmen Organisasi terbukti mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja secara signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,403 dan koefisien korelasi sebesar 0,403. Ini berarti peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seseorang guru mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan, yaitu guru akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keiginan, serta bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi seorang guru dapat meningkatkan kinerjanya sebagai guru di organisasi sekolah.

Hasil analisis dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Mayer. Allen dan Mayer menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.<sup>24</sup> Demikian pula hasil penelitian yang lain, diantaranya adalah :Umam anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.<sup>25</sup> Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Moncreif juga mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>26</sup> Demikian pula dengan Van Scooter yang menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja.<sup>27</sup>

### **Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi**

Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja secara signifikan dengan koefisien jalur 0,400 dan koefisien korelasi 0,400. Ini berarti peningkatan

<sup>23</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2012, hlm. 72-73

<sup>24</sup> N.J. Allen, dan J.P. Mayer, 1990 “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normatif Commitment to Organization” Jurnal of Occupational Psychology, volume 63, PP. 1-8

<sup>25</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, hlm. 259

<sup>26</sup> W. C. Moncrief, Babakus, E., Cravens, D., Johnston, M. 1997. Examination the Antecedent and Consequences of Salespeoples Job Stress. European Journal of Marketing Examining\ Salesperson Job Stress, Vol. 31, No. 11/12, pp. 786-798.

<sup>27</sup> J.R. Van Scooter, 2000. Relationship of Task Performance and Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment”, Human Resource Management Review, 10 (1) : 79-95

komitmen organisasi guru dapat dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan transformasional karena semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, semakin tinggi komitmen organisasi guru pada MI se-YMI Wonopringgo. Hasil analisis pada penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya: Avolio et al. yang melakukan penelitian terhadap staff perawat di sebuah rumah sakit umum singapura dan berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasi.<sup>28</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Su-Yung Fu pun demikian, dia berhasil membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.<sup>29</sup>

## E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru MI se-YMI Wonopringgo, Kab. Pekalongan. (2) Terdapat pengaruh langsung positif komitmen organisasi terhadap kinerja guru MI se-YMI Wonopringgo, Kab. Pekalongan. (3) Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru MI se-YMI Wonopringgo, Kab. Pekalongan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran bagi peningkatan kinerja pada guru - guru di MI se-YMI Wonopringgo, Kab. Pekalongan, sebagai berikut: (1) saran untuk kepala sekolah (a) kepala sekolah hendaknya meningkatkan kepemimpinan transformasionalnya, karena hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja guru di MI se- YMI Wonopringgo. (b) kepala sekolah sebagai pihak yang berwenang di sekolah hendaknya mempertahankan komitmen organisasi dan kinerja guru yang sudah bagus dengan memberikan reward. (c) Kepala sekolah sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti ruang kerja yang rapi, bersih, membangun suasana kekeluargaan dalam bekerja, saling mendukung, saling menghormati, saling percaya sehingga guru merasa bahagia berada dalam organisasi. (2) saran untuk guru MI se-YMI Wonopringgo : (a) hendaknya guru meningkatkan kinerja dan komitmen organisasi pada

<sup>28</sup> B. Avolio, Z. Weichun, K. William, dan B. Phuja (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 951–968.

<sup>29</sup> Su-Yung Fu. 2000. The Relationship among Transformasional Leadership, Organizational Commitment and Citizenship Behavior: The case of Expatriates. Master's Thesis. URN: etd-0201101-153856.

sekolah, karena guru adalah ujung tombak organisasi sekolah. (b) hendaknya guru dapat menciptakan komunikasi terbuka antara rekan kerja dan pimpinan (c) hendaknya guru tidak menutup diri dan berprasangka buruk terhadap pimpinan dan rekan kerja. (3) saran untuk penelitian lebih lanjut dan pengembangan Ilmu: (a) diharapkan peneliti selanjutnya lebih meminimalkan kesalahan atau keterbatasan penelitian. (b) Perlu mengadakan penelitian lanjutan mengenai upaya-upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. (c) Sebaiknya para peneliti dibidang pendidikan dan Sumber Daya Manusia melakukan kajian lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru karena pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam penelitian itu relatif rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Mayer, J.P. 1990 “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normatif Commitment to Organization” *Jurnal of Occupational Psychology*, volume 63, PP. 1-8
- Alvishah, L. N., & Hasan, H. (2021). Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di MI Daarunnajah Nyamplungsari. *Al-Miskawaih: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 1-15.
- Avolio, B., Weichun, Z., William, K., dan Phuja, B. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 951–968.
- Baharuddin dan Umiarso. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori Dan Praktik*, Jogjakarta :Ar Ruzz Media.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson, *Organizational Behaviour: Improving, Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraww-Hill Irwin, 2009.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media.

- Golembiewski, Robert T. 2001. *Hand Book Of Organizational Behavior*, Second Edition. New York : Marcell Dekker.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2010. *Organizational Behavior. Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- M Jex, Steve, and Thomas w. Britt. 2008. *Organizational Psychological A Scientist-Praktitioner Approach*, second edition. New York : John Wiley & Sons.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- K Stroh, Linda, Gregory B. North Craft, Margaret A. Neale. 2002. *Organizational Behavior A Management Challenge*, Third Edition, London : Lawrence Erlbaum Associates.
- Moncrief, W. C., Babakus, E., Cravens, D., Johnston, M. 1997. Examination the Antecedent and Consequences of Salespeoples Job Stress. European Journal of Marketing Examining\ Salesperson Job Stress, Vol. 31, No. 11/12, pp. 786-798.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remaja Bandung: Rosdakarya.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung : Alfabeta.
- 2011. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, Wina. 2011. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana.
- Schermerhorn, Jr., John, James G. hunt, Richard N. Osborn, Mary Uhl- Bien. 2011. *Organizational Behavior*. Eleventh Edition. Asia: John Wiley & Sons.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Su-Yung Fu. 2000. The Relationship among Transformasional Leadership, Organizasional Commitment and Citizenship Behavior: The case of Expatriates. Master's Thesis. URN: etd-0201101-153856.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia.

- Van Scooter, J.R. 2000. Relationship of Task Performance and Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment", Human Resource Management Review, 10 (1) : 79-95
- Wuradji. 2008. *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*, Yogyakarta: Gama Media.