

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

UUD 1945 pasal 31 ayat 1 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, demikian pula yang dinyatakan dalam ayat 3 bahwa Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang.

Adapun dalam Undang-undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional (*SISDIKNAS*) Nomor 20 Tahun 2003, BAB I, Ketentuan Umum, Pasal 1, pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Di Indonesia sekolah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional, sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, BAB II, Dasar, Fungsi dan Tujuan, Pasal 3, bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam

¹Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Presiden Republik Indonesia), h. 2

rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Dalam ajaran Islam masalah pendidikan sangat penting sekali, bahkan ayat yang pertama kali diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW adalah perintah membaca, terdapat pada Q.S al Alaq 1-5 yang berbunyi:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ
الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seseorang, dengan pendidikan dapat membuat seseorang menjadi lebih tinggi derajat hidupnya. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Q.S Al Mujadillah ayat 11 yang berbunyi:

يَتْلُوهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Islam mengajarkan bahwa menuntut ilmu itu adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap orang Islam agar dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi hidupnya. Sebab dengan melalui pendidikan segala

²Ibid, h. 5

potensi sumber daya manusia dapat lebih ditingkatkan dan dikembangkan sehingga dapat difungsikan kearah yang lebih bermanfaat.

Pendidikan merupakan kunci kemajuan, semakin baik kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu masyarakat atau bangsa, maka akan diikuti dengan semakin baiknya kualitas masyarakat atau bangsa tersebut. Karena itu para peneliti dan pengembang pendidikan tiada henti-hentinya untuk membahas masalah tersebut. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia secara menyeluruh. Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi tanggung jawab pendidikan, terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, tangguh, kreatif, mandiri, demokrasi, dan profesional pada bidangnya masing-masing.

Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan

sebagai guru yang professional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri.

Untuk melindungi para pendidik Guru/Dosen dalam menjalankan tugas luhurnya tersebut pembangunan pendidikan nasional Indonesia mendapatkan kekuatan dan semangat baru dengan disahkannya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional membawa konsekuensi atau implementasi terhadap pendidikan, termasuk terhadap guru dan tenaga kependidikan berhak memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.

Seorang guru yang professional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain, memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus (*continuous improvement*) melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya.³ Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Pendidikan Nasional pada tahun 2007 melaksanakan sertifikasi guru-guru secara bertahap, yaitu 2,7 juta guru PNS yang ada di Indonesia mulai disertifikasi. Sertifikasi merupakan perwujudan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dengan tujuan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di Indonesia. Sertifikasi terhadap

³M. Dhofir, *Karakter Guru Profesional*, Tarbawi: Jurnal Studi Pendidikan Islam, STAI Salahuddin, Pasuruan, Vol. 03 No. 01, 2017, h. 34

guru hanya dapat dilakukan terhadap mereka yang memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana atau diploma empat.

Guru sebagai tenaga profesional yang harus mampu meningkatkan mutu pendidikan baik dalam pendidikan umum dan pendidikan islam. Salah satu yang mampu memberikan imbas dari mutu guru yang profesional tersebut maka dapat meningkatkan mutu pendidikan Islam. Pendidikan Islam berarti sistem pendidikan yang memberikan kemampuan seseorang untuk memimpin kehidupannya sesuai dengan cita-cita dan nilai-nilai Islam yang telah menjiwai dan mewarnai corak kepribadiannya, dengan kata lain pendidikan Islam adalah suatu sistem kependidikan yang mencakup seluruh aspek kehidupan yang dibutuhkan oleh hamba Allah sebagaimana Islam telah menjadi pedoman bagi seluruh aspek kehidupan manusia baik duniawi maupun ukhrawi.⁴

Menjadi seorang guru yang baik harus mempunyai komitmen pada organisasinya yang baik sehingga dapat menunjang pekerjaannya akan datang. Komitmen organisasi juga sangat penting sehingga dapat memberikan pengaruh kepada motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya dalam memberikan pendidikan Islam kepada siswa. Karena seorang guru tidak akan berhenti dan tidak akan pergi dari sebuah organisasi apabila komitmen mereka baik pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan sebuah keniscayaan dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pelayan publik, tidak terkecuali pelayanan di satuan pendidikan.

⁴Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), h. 1

Komitmen organisasi menjadi isu strategis akhir-akhir ini karena dunia pendidikan telah ditempatkan pada posisi yang layak dan strategis. Peningkatan kesejahteraan guru melalui program tunjangan kinerja dari pihak lembaga yang akan bergulir beberapa tahun ke depan menjadi tantangan tersendiri bagi komitmen profesi seorang guru.

Komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan individu peduli dengan masa depan organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya dan tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Sopiah (2011) menyatakan bahwa “komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi”.⁵ Hal ini sejalan dengan konsep yang diadaptasi dari pendapat Blau & Boal yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi mempunyai penekanan pada individu dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan kepatuhan setiap individu terhadap aturan-aturan organisasi.⁶

Sebenarnya indikator dari komitmen organisasi tersebut adalah dilihat dari komitmen organisasi merupakan sebuah dasar dalam melaksanakan

⁵Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta, CV. Andi Offset, 2011), h.155

⁶*Ibid*, h. 158

pekerjaan, karena dengan komitmen organisasi yang baik mereka dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Menurut Mathis dan Jackson (2009:75) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal di dalam organisasi.⁷ Robbins dan Judge (2015:47) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.⁸

Allah berfirman dalam Q.S At Taubah, ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Berdasarkan dari ayat ini penting diketahui bahwa seorang guru yang baik adalah orang yang mampu memegang amanah dan selalu berkomitmen dalam dirinya agar mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan baik. Hal ini berarti bahwa komitmen yang baik akan menumbuhkan jiwa yang baik pada seorang guru dan bertanggungjawab terhadap dirinya dan orang lain terutama kepada Allah SWT.

Komitmen organisasi ini dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pimpinan dan salah satunya adalah kepala sekolah dalam memberikan arahan kepada guru agar komitmen mereka lebih baik. Di dalam organisasi,

⁷Mathis, Robert L. & Jackson H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 76

⁸Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h. 47

kepemimpinan sangatlah penting karena keberadaan pimpinan menjadi palang pintu atau menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi. Kepemimpinan yang efektif seharusnya dapat memberikan pengarahan terhadap usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Lebih dari itu, kepemimpinan dan peran pemimpin menentukan kelahiran, pertumbuhan dan kedewasaan serta kematian organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting terhadap efektivitas pemimpin. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, maka organisasi tersebut akan maju.⁹

Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para pegawainya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh. Kepala Sekolah perlu untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, sebagaimana penuturan Burns (1978), bahwa dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin dan pegawai saling menaikan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi.¹⁰

⁹Naerul Edwin Kiky Aprianto, *Peran Komunikasi Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi Islam, Pascasarjana IAIN Purwokerto, Vol. 4 No. 2 Juli - Desember 2016, h. 265

¹⁰D Satori, A Komariah, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 77

Kepemimpinan transformasional merupakan alternatif kepemimpinan yang dapat diterapkan di sekolah untuk menjawab tantangan pembaharuan dan aspirasi terhadap perubahan yang terjadi sekolah, baik secara eksternal maupun internal. Seperti yang diungkapkan oleh Wijaya dan Supardo (2006), bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dan/atau seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.¹¹ Kepemimpinan transformasional yang terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformation*) memiliki arti bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi (sekolah) dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang ditetapkan. Pemimpin transformasional juga berarti seseorang (pemimpin) yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap bawahannya dan membuat mereka melihat bahwa tujuan yang akan dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mengutamakan pemberian peluang dan kesempatan, serta mendorong semua warga sekolah (peserta didik, guru dan tenaga kependidikan) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang baik dan benar, sehingga semua warga sekolah akan bersedia, tanpa paksaan, dan berpartisipasi secara optimal dalam

¹¹Bernardine R. Wirjana dan Susilo Supardo, *Kepemimpinan : Dasar-dasar dan Pengembangannya*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006), h. 67

mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.¹² Bass dan Avolio mengemukakan 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan konsep “4I” yaitu Idealized Influence (*Pengaruh Ideal*), Inspirational Motivation (*Motivasi Inspirasi*), Intellectual Stimulation (*Rangsangan Intelektual*) dan Individualized Consideration (*Perhatian Individual*).¹³

Kinerja guru merupakan suatu dorongan (*driving force*) yang menyebabkan guru dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Peningkatan kinerja guru ini sangat penting dilakukan oleh pemimpin untuk mengoptimalkan kinerja yang pada akhirnya mampu mendorong tercapainya tujuan sekolah yaitu meningkatkan prestasi atau mutu peserta didik.¹⁴

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik oleh karena itu kinerja guru itu dapat di artikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah atau madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru dalam melakukan aktifitas pembelajaran. Peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu di lakukan baik oleh guru sendiri yaitu melalui motivasi

¹²Syaiful Rohman, *Membangun Kepemimpinan Transformasional di Sekolah*, <http://edukasi.kompasiana.com/2011/08/08/membangun-kepemimpinan-transformasional-di-sekolah-384840.html>. Diakses pada tanggal 17 Januari 2020

¹³Muhammad Shaleh Assingkily dan Mesiono, *Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21*, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 4, Nomor 1, Mei 2019, h. 151

¹⁴Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Indeks, 2020), h. 34

yang di milikinya maupun dari kepala sekolah melalui kepemimpinan dan pembinaannya.¹⁵

Selain dari kepemimpinan transformasional maka faktor yang memberikan pengaruh kepada guru adalah kinerja mereka karena dengan kinerja yang baik akan membuat guru akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Salah satu kunci keberhasilan suatu komitmen organisasi seorang guru adalah dilihat dari kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Kinerja memberikan kontribusi baik secara langsung dan tidak langsung kepada komitmen seorang guru. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.¹⁶

Faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja guru di lembaga Pendidikan Islam salah satunya adalah melaksanakan tugas dalam merencanakan, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi sendiri hasil

¹⁵Muhammad Iqbal Baihaqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar*, FKIP Universitas Islam Balitar, Blitar, Web: konstruktivisme.unisbablitar.ejournal.web.id, Konstruktivisme, Vol. 7 No. 2, Juli 2015, h. 97

¹⁶Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency, Based Human Resource Management*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012), h. 95

dari pekerjaan yang telah dilaksanakannya sehingga dapat mengukur dari pekerjaan yang telah dicapainya. Oleh karena itu dalam pelaksanaan tugas tersebut diperlukan sehingga dapat membuat pekerjaan yang dilaksanakannya dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan yang diinginkannya. Kinerja seorang guru sangat penting artinya bagi sekolah karena dengan kinerja yang baik maka sekolah dan bidang pendidikan terutama semua tugasnya baik dalam mengajar atau tugas administrasi akan lebih baik dilaksanakan. Kinerja guru yang dapat memberikan pengaruh tersebut dilihat dari kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diharapkan terutama dalam melaksanakan kualitas pekerjaan yang baik, kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan beban kerjanya, disiplin dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, mampu bekerja sama dengan pimpinan atau kepala sekolah dan juga dengan teman sejawat. Hal inilah yang diharapkan dalam proses kinerja yang baik di sekolah sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang baik di sekolah.

Sehubungan dengan masalah faktor ketiga adalah budaya organisasi yang dapat memberikan pengaruh pada motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar di Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin. Penerapan budaya organisasi dalam lembaga tersebut yakni dengan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota dalam suatu lembaga atau organisasi dan merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat

keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.¹⁷

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.¹⁸ Dalam pandangan Jeff Cartwright, budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka.¹⁹ Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi maka menjadi budaya organisasi. Diantara para pakar mendefinisikan budaya organisasi dengan cara beragam, karena masing-masing memberikan tekanan sesuai dengan sudut pandang masing-masing. Untuk itu membuat dan menciptakan budaya organisasi yang sifatnya menarik amatlah penting. Oleh karena itu perlu dipahami apa budaya organisasi itu.

Kondisi di lapangan menunjukkan situasi yang bertolak belakang, artinya kinerja guru para guru cenderung rendah. Mereka bekerja hanya sebatas melaksanakan tugas saja sehingga kurang menunjukkan rasa tanggung jawab

¹⁷Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 16.

¹⁸Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, (San Fransisco: Jossey-Bass, 1997), h.12.

¹⁹Jeff Cartwright, *Cultural Transformation*, (London: Pearson Education Limited, 1991), h. 11.

secara maksimal. Keadaan ini sesuai dengan pengalaman peneliti selama bergaul dengan para guru di Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin yakni SD Islam Sabilal Muhtadin, SD Islam Terpadu Ukhuwah, SD Muhammadiyah 9 dan SD Islam Terpadu Nurul Fikri. Pihak atasan sering kurang memperhatikan perlunya berbagai bentuk penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja dari para guru di Sekolah tersebut dengan dampak nyata adalah para guru yang sudah bekerja keras dengan yang biasa saja bentuk penghargaannya tetap sama saja.

Beberapa persoalan Sekolah Dasar Islam selama ini ada di sekolah, yaitu: a) sentralitas figur, b) SDM rendah, c) fasilitas serba kurang, d) budaya organisasi lemah, e) hilangnya spirit kompetisi dan inovasi, f) jaringan tidak berkembang, g) kaderisasi mandeg, h) konsolidasi terbengkalai, i) tidak adanya ekspansi, j) pendanaan terbatas. Beberapa persoalan sekolah tersebut menunjukkan bahwa tingkat komitmen terhadap sekolah masih belum maksimal, komitmen yang tinggi akan membawa sekolah pada peningkatan mutu yang diharapkan karena seluruh potensi akan dikembangkan semaksimal mungkin, sebaliknya tanpa komitmen yang tinggi maka potensi yang besar tidak akan dapat dikembangkan dengan baik.

Kurangnya komitmen guru sekolah ditandai dengan hasil monitoring dan evaluasi (monev) yang telah dilakukan oleh yayasan yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru sekolah masih rendah hal ini dibuktikan dengan guru kurang bertanggungjawab terhadap tugas pokoknya seperti sering terlambat, tidak disiplin masuk dan pulang, meninggalkan kelas, bahkan ada beberapa

guru yang lebih mementingkan kegiatan diluar daripada mendidik anak didiknya ini dibuktikan dengan rendahnya tingkat absesnsi baik berupa telat datang dan cepat pulang. Guru kurang bertanggungjawab, menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi, tingginya perpindahan guru baik ke dalam ataupun keluar organisasi.

Berdasarkan peninjauan awal yang dilakukan peneliti pada Guru Pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin di SD Islam Sabilal Muhtadin, SD Islam Terpadu Ukhuwah, SD Muhammadiyah 9 dan SD Islam Terpadu Nurul Fikri, indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai rendah yaitu Kualitas kerja masih rendah. Cara guru dalam mengajar yang terkadang kurang memberikan contoh yang baik dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada siswa sehingga masih banyak guru yang tradisional dalam mengajar. Sehingga prestasi siswa kurang mencapai hasil yang diinginkan. Tingkat kedisiplinan guru juga masih kurang karena kebanyakan mereka masih kurang tepat waktu datang ke sekolah sehingga terkadang proses pembelajaran kurang telaksana dengan baik. Keandalan guru rendah, sehingga pelaksanaan kerja guru kurang sesuai harapan. Contohnya pegawai kurang memiliki kreativitas terlihat dalam mengerjakan tugas masih selalu menunggu perintah dari pimpinan sehingga pekerjaan sering terlambat.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin"**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin?
2. Adakah pengaruh kinerja guru terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin?
4. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.
2. Pengaruh kinerja guru terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.
4. Pengaruh kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

D. Signifikan Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah

1. Secara Teoritis

Untuk menambah khasanan ilmu pengetahuan terutama dalam manajemen pendidikan Islam yang hubungannya dengan lembaga non formal dalam pengelolaan dan pelaksanaan dari proses manajemen organisasi yang dilaksanakan oleh pimpinan.

2. Secara Praktis

Secara kenyataan dilapangan diharapkan penelitian ini :

- a. Bagi Pengurus Yayasan Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin yaitu sebagai bahan informasi bagi pengurus dalam memahami budaya organisasi dan komitmen organisasi yang ada di lembaga sehingga mereka dapat lebih baik lagi dalam memanajemen.
- b. Bagi Pimpinan Lembaga Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin yaitu sebagai bahan masukkan dalam memahami tugas dan tanggungjawabnya sebagai pimpinan dalam mengelola lembaga pendidikan Islam.
- c. Bagi Guru Lembaga Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin yaitu sebagai sumbangsih dalam memahami masalah kepemimpinan di lembaga, budaya organisasi dan juga komitmen organisasi sehingga dapat menumbuhkan motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik lagi.

E. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini berhubungan yaitu

Ha : Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin

Ho : Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin

Ha : Ada pengaruh kinerja guru terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

Ho : Tidak ada pengaruh kinerja guru terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

Ha : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

Ho : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

Ha : Ada pengaruh kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

Ho : Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

F. Asumsi Penelitian

Kinerja guru sangat penting artinya diteliti oleh karena dengan adanya kinerja yang baik akan dapat membuat guru lebih baik dalam bekerja. Aspek-aspek yang dinilai kinerja guru adalah dari 1) Kepemimpinan 2) komitmen kerja dan 3) budaya kerja yang ada di lingkungan sekolah. Berdasarkan dari teori ini bahwa kinerja tersebut dilihat dari pengaruh salah satunya adalah dari kepemimpinan seorang kepala sekolah yang memberikan pengaruh pada kinerja yang terjadi pada guru. Selain itu dilihat komitmen organisasi yang harus dilaksanakan bahwa dengan adanya komitmen yang baik maka akan dapat membuat guru dapat lebih konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai guru terutama dalam melaksanakan tugas keguruannya di sekolah. Kemudian yang memberikan pengaruh pada kinerja guru adalah dari segi budaya kerja, karena dengan adanya budaya kerja yang baik mendukung maka akan dapat membuat guru lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya di sekolah.

Oleh kinerja itu guru yang selama ini terjadi pada diri guru yang mengajar di Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin (SD Islam Sabibal Muhtadin, SD Islam Terpadu Ukhuwah, SD Muhammadiyah 9 dan SD Islam Terpadu Nurul Fikri) menurun disebabkan beberapa hal yang membuat mereka kurang merasa nyaman dilihat dari kepemimpinan yang terkadang kurang menghormati mereka dan menghargai mereka dalam melaksanakan tugas, kemudian dari gaji yang sudah lama bekerja tidak dinaikkan oleh pihak pimpinan.

Hal ini berimbas pada komitmen organisasi mereka juga menurun akibatnya terkadang ada pergantian guru setiap tahunnya dan yang masuk terkadang sedikit sehingga pihak yayasan harus berusaha untuk menahan mereka agar tetap mengajar. Selain itu budaya organisasi di tempat tersebut kurang mendukung dilihat dari kurang kerjasama antara pimpinan dan bawahan serta kurang komunikasi yang baik antara mereka sehingga membuat guru terkadang merasa tidak terayomi dengan baik dan membuat mereka merasa sendirian dan seakan akan tidak ada dukungan baik dari sarana dan prasarana dalam melaksanakan pengajaran kepada peserta didik.

G. Definisi Penelitian

Agar penelitian ini tidak melebar dan fokus pada pada variabel yang diteliti maka peneliti membatasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi terutama di kepala sekolah yang ada di Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

Menurut Bass, B. & Avolio, B menjelaskan bahwa indikator kepemimpinan transformasional yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini²⁰:

²⁰*Op.cit*, Bass, B. & Avolio, B., 2011, h. 128

- a. *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
- b. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
- c. *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
- d. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan.

Teori ini jadi dasar karena dilihat perilaku dari kepala sekolah di sekolah tersebut lebih banyak menggunakan kepemimpinan transformasional kepada para guru dalam memberikan arahan dan bimbingan. Kepemimpinan transformasional yang dilakukan selama ini dilakukan oleh kepala sekolah guru dalam melaksanakan tugas yang dilaksanakan sehari-hari.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah cara prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien. Lebih lanjut beliau mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang ada di Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

Kinerja dalam penelitian ini mengadopsi Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai, adapun indikator kinerja yang digunakan adalah meliputi:²¹

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan
4. Kehadiran adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi
5. Kemampuan bekerja sama adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Dasar ini dijadikan sebagai teori dalam penelitian ini karena dari kinerja tersebut lebih baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari dalam hal dalam menjalankan kegiatan keguruan di sekolah.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi terutama pada guru yang harus ditaati dalam sekolah. Budaya organisasi adalah adanya sebuah karakteristik yang ada dalam suatu organisasi dan berfungsi sebagai pedoman untuk implementasi dalam suatu organisasi sehingga organisasi lain menganggapnya perlu.

Menurut Robbins (2013) indikator-indikator untuk mengukur Budaya Organisasi dalam penelitian ini, yaitu²² :

²¹Mathis, R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 376

²²Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior-15th ed*, (United States of America: Pearson Education, Inc, 2013), h. 509

1. Kedisiplinan yaitu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan yang harus diemban,
2. Ketepatan yaitu didasari dari waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan selalu melaksanakan laporan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan
3. Keramahan dalam memberikan penjelasan kepada orang lain atau memberikan pelayanan kepada orang lain serta dapat ramah dalam berkomunikasi dengan orang lain dan teman sejawat,
4. Ketanggapan yaitu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mampu melaksanakan proses kerja yang diharapkan,
5. Berkoordinasi yaitu kemampuan seorang pegawai dalam mengkomunikasikan pekerjaan dengan teman sejawat terutama saat terjadi masalah yang selama ini terjadi di lapangan sehingga bisa dikerjakan dengan baik.

4. Komitmen Organisasi

Seorang guru yang dapat mampu mengenali sekolahnya baik dalam mengajar dan tugasnya sehari-hari serta terikat kepada tujuan-tujuannya dalam memajukan sekolah. Guru yang mempunyai kemampuan untuk menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu sekolah terutama di Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:75) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal di dalam organisasi.²³

Menurut Mayer, Allen, dan Smith bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu²⁴ :

²³*Op.cit*, Mathis, Robert L. & Jackson H. Jackson, h. 76

²⁴Allen, N. J dan Meyer, J. P, *Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity*, Journal of Vocational Behaviour, Vol 49, 1996, h. 52

- 1) *Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
- 2) *Continuance commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
- 3) *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Penyebab dijadikan teori ini dikarenakan pada komitmen ini hampir sama dengan orang-orang guru yang ada di sekolah tersebut dan mereka memiliki masalah komitmen yang berhubungan komitmen organisasi. Karena dengan komitmen ini yang lebih dilakukan guru sekolah dan berusaha dengan baik dalam memahami organisasi tersebut.

H. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini adalah :

1. Nur Azizah, Murgiyanto dan Riyadi Nugroho (2019) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan, hasil penelitian menunjukkan pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di SMK Abdurrahman Wahid dapat dilihat dari nilai t Statistik < t kritis ($0.3312 < 1.68$). Hal ini berarti bahwa naik turunnya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Pengujian hipotesis

kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di SMK Abdurrahman Wahid dapat dilihat dari nilai t Statistik $< t$ kritis ($1.3953 < 1.68$). Hal ini berarti bahwa naik turunnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Abdurrahman Wahid dapat dilihat dari nilai t Statistik $> t$ kritis ($16.9823 > 1.68$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional semakin tinggi Kinerja Guru. Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di SMK Abdurrahman Wahid dapat dilihat dari nilai t Statistik $< t$ kritis ($0.0283 < 1.68$). Hal ini berarti bahwa naik turunnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru. Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di SMK Abdurrahman Wahid dapat dilihat dari nilai t Statistik $< t$ kritis ($0.2629 < 1.68$). Hal ini berarti bahwa naik turunnya Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru.²⁵

2. Humaidi, Emy Rahmawati dan Irwansyah (2019) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum

²⁵Nur Azizah, Murgiyanto dan Riyadi Nugroho, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan*, *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tujuh Belas Agustus, Surabaya, Volume 15 Nomor 2, Oktober 2019, h. 247

(PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, hasil pengujian membuktikan bahwa Transformational Leadership berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dengan pengaruh 81,1% termasuk kategori sangat kuat, Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh besar 44,3% termasuk kategori cukup kuat, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dengan pengaruh yang besar 61,9% termasuk kategori kuat sekaligus Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh besar 88,4% termasuk kategori sangat kuat sedangkan sisanya 11,6% dipengaruhi oleh variabel lain.²⁶

3. M. Fikry Hadi dan Risnal Diansyah (2018) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Riau, hasil pengujian hipotesis secara parsial, bahwa kepemimpinan transformasional dalam bentuk charisma (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional, begitu juga dengan inspirational motivation (X2). Variabel charisma dan inspirational motivation tidak dapat mempengaruhi secara langsung terhadap komitmen organisasional, berdasarkan pengamatan lapangan banyak anggota dalam organisasi muhammadiyah memiliki

²⁶Humaidi, Emy Rahmawati dan Irwansyah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara*, Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 8, No. 2, E-ISSN : 2541-187X, Edisi Juli- Desember 2019, h. 59

komitmen di sebabkan oleh Organisasi Muhammadiyahnya, bukan dilihat dari individu, sehingga dimensi charisma dan inspirational motivation tidak memiliki dampak langsung terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Provinsi Riau.²⁷

4. Tiara Putri Usmany, Djahur Hamid dan Hamidah Nayati Utami (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo), Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Pertama, terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,672, t hitung sebesar 5,812 dan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$. Kedua, terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,403, terhitung sebesar 2,694 dan nilai probabilitas $(0,010) < 0,05$. Ketiga, terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta 0,378, terhitung sebesar 2,531 dan probabilitas $(0,015) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Variabel budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja

²⁷M. Fikry Hadi dan Risnal Diansyah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Riau*, Jurnal Akuntansi dan Ekonomika, Vol. 8 No. 1, Juni 2018, h. 107

karyawan melalui komitmen organisasional dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,271.²⁸

5. Zulfadi, Hastin Umi Anisah dan Dahniar (2014), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin, bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB secara simultan dan secara parsial.²⁹
6. Suwardi (2013) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja terhadap Motivasi Guru SD Islam Al Azhar I Pusat, Hasil yang diperoleh dari analisis terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap motivasi kerja guru SD Islam Al Azhar se Jabodetabek.³⁰
7. Ester Manik dan Kamal Bustomi (2011) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek, hasil penelitiannya adalah : Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh

²⁸Tiara Putri Usmany, Djahmur Hamid dan Hamidah Nayati Utami, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang, Vol. 37 No. 2 Agustus 2016, h. 38

²⁹Zulfadi, Hastin Umi Anisah dan Dahniar, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin*, *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Februari 2014, h. 31

³⁰Suwardi, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja terhadap Motivasi Guru SD Islam Al Azhar I Pusat*, *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Psikologi dan Pendidikan, Universitas Al Azhar Indonesia, Vol. 2, Nomor. 2, September 2013, h. 116

langsung sebesar 7,90 %. Pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebesar 2,50 %, dan melalui motivasi kerja sebesar 12,50 %. Dengan demikian pengaruh totalnya sebesar 22,90 %. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 3,00 %. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 2,50 %, dan melalui motivasi kerja sebesar 6,90 %. Dengan demikian pengaruh total sebesar 12,40 %. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 32,30 %. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 12,50 % dan Dengan demikian pengaruh total sebesar 51,70 %. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi , dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek secara simultan sebesar 87,00 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.³¹

I. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penelitian tesis ini adalah :

BAB I **Pendahuluan** terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikan penelitian, hipotesis penelitian, asumsi penelitian, definisi penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II **Landasan Teori** terdiri dari kepemimpinan transformasional, kinerja guru, budaya organisasi, komitmen organisasi dan model konseptual penelitian

³¹Ester Manik dan Kamal Bustomi, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, STIE Pasundan, Bandung, ISSN 2443-0633, Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, h. 98

BAB III Metodologi Penelitian terdiri dari rancangan penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian terdiri dari data penelitian dan pengujian hipotesis

BAB V Pembahasan terdiri dari Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin, Pengaruh kinerja guru terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin, Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin, dan Pengaruh kepemimpinan transformasional, kinerja guru dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.

BAB V Penutup terdiri simpulan dan saran-saran.