

Meningkatkan Kinerja Guru SD Swasta dengan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Sekolah Dasar Swasta di Kota Depok)

Dewi Trirahayu^{1*}, Dewi Kurniawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila

²Fakultas Eonomi dan Bisnis Universitas Pancasila

*Korespondensi: dewikurniawati@univpencasila.ac.id

(Received: 10-04-2019; Reviewed: 12-05-2019; Revised:17-06-2019; Accepted: 10-07-2019; Published: 31-08-2019)

ABSTRACT

This study purpose to determine the significant effect of transformational leadership, motivation and organizational commitment to teacher performance. The study was conducted by processing primary data as a result of filling out questionnaires by 90 Private Primary School Teachers as samples spread in Depok City. This study uses Multiple Linear Regression analysis, correlation analysis and coefficient of determination. The results of the study concluded that transformational leadership, motivation and organizational commitment significantly influence to teacher performance. Transformational leadership has a significant effect to teacher performance. Motivation has a significant effect to teacher performance. Organizational commitment has a significant effect to teacher performance. This means that the better transformational leadership, motivation and organizational commitment can improve teacher performance.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Organizational Commitment and Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, Motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian dilakukan dengan mengolah data primer hasil pengisian kuisioner oleh 90 Guru Sekolah Dasar Swasta sebagai sampel yang tersebar di Kota Depok. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda, analisis korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional, Motivasi dan komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Guru merupakan bagian terpenting dalam organisasi Pendidikan di sekolah. Organisasi Pendidikan perlu dikembangkan sebagai organisasi pembelajar, agar mampu menghadapi perubahan ,perkembangan dan ketidakpastian kehidupan. Syarat mutlak terciptanya organisasi pembelajar adalah mewujudkan masyarakat pembelajar di tubuh organisasi Pendidikan tersebut. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia pada saat ini adalah rendahnya mutu Pendidikan pada setiap jenjang dan satuan Pendidikan, khususnya Pendidikan dasar dan menengah (Depdiknas, 2009). Mutu Pendidikan terutama Pendidikan Dasar masih berkualitas rendah karena masih banyak pimpinan sekolah terutama sekolah swasta yang tidak profesional, guru-guru swasta yang tidak memiliki Motivasi dan rendahnya komitmen guru terhadap sekolah atau organisasinya.

Aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional tercantum pada Undang—Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah ini dapat dijadikan pedoman guru untuk mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Pengembangan profesi Guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas pedagogic, professional, social dan kepribadian guru dalam memenuhi kebutuhan dan kewajiban di masa depan yang berkaitan dengan profesi.

Kinerja guru merupakan prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru berdasarkan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional bidang Pendidikan (Permendiknas No. 41 tahun 2007). Kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari segi proses dan hasil. Guru dapat dikatakan berhasil dalam segi proses apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun social dalam proses pembelajaran. Guru berhasil dalam segi hasil jika pembelajaran yang diberikan mampu mengubah perilaku sebagian besar peserta didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik. Pencapaian kinerja Guru yang berkualitas baik dipengaruhi beberapa factor, diantaranya pimpinan yang professional, motivasi yang tinggi dan komitmen organisasi. Undang-undang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa dengan beberapa factor yang di miliki Guru baik internal maupun eksternal dapat meningkatkan kinerja Guru, namun pada kenyataannya masih banyak Guru yang sibuk memikirkan urusan keuangan rumah tangga, tidak maksimal dalam memberikan pengajaran kepada siswa dan masih banyak Guru yang enggan untuk meningkatkan potensi diri dan wawasan.

Kepemimpinan transformasional pemimpin sekolah merupakan salah satu yang dapat meningkatkan kinerja Guru sebagai bawahannya yang didukung oleh teori Bass (dalam Robbins, 2009) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumberdaya organisasi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selaras dengan peran kepemimpinan transformasional, maka Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (McCormick dalam Mangkunegara, 2005). Motivasi yang akan menggerakkan individu melakukan sesuatu untuk mendapatkan apa yang dibutuhkan atau yang diinginkan. Dan diperkuat oleh Robbins and Judge (2009), menjelaskan bahwa “motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal” (Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan).

Dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi , maka kinerja pegawai dapat ditentukan juga dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi seorang individu pegawai memperlihatkan kesungguhan mereka dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi atau perusahaan. Robbins dan Judge (2009), memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai tingkat sampai mana seorang individu memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Dari penelitian – penelitian yang pernah dilakukan dengan variable kepemimpinan transformasional, Motivasi dan komitmen organisasi antara lain oleh Prihantoro (2012) berjudul Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan komitmen. Menyimpulkan bahwa Motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja sumber daya manusia. Farikhah, Syihabudin dan Churiyah (2012) yang berjudul Analisis Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Pada Guru-Guru SMS Swasta di Kecamatan Pati). Menyimpulkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru. Peneliti lain Suyati dan Suhari (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang DiMediasi Oleh Iklim Sekolah di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Peneliti berikutnya Wardani (2014) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal, disimpulkan bahwa kepemimpinan, Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru. Dan Peneliti Devi dan Liana (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru DiMediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru-Guru SMA Swasta di Kecamatan Pati). Menyimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada saat sekarang , bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi merupakan variabel yang menentukan kinerja Guru, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru SD Swasta di Kota Depok

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kota Depok ?
2. Apakah variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kota Depok ?
3. Apakah variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Depok?
4. Apakah variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kota Depok?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Bass (dalam Robbins, 2009) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Owens (dalam Wardani, 2014) mengatakan bahwa teori kepemimpinan dua dimensi yaitu gaya kepemimpinan itu mengacu pada dua sisi, yaitu sisi tugas atau hasil, dan sisi hubungan

manusia atau proses. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (task oriented) adalah gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada tugas atau pencapaian hasil. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola, penetapan metode dan prosedur pencapaian tujuan. Sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia (people oriented) adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan kemanusiaan dengan bawahan. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan kehangatan hubungan antar anggota.

Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (McCormick dalam Mangkunegara, 2005). Motivasi yang akan menggerakkan individu melakukan sesuatu untuk mendapatkan apa yang dibutuhkan atau yang diinginkan.

Robbins and Judge (2009), menjelaskan bahwa “motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal” (Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan).

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2009), memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai tingkat sampai mana seorang individu memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam Farikhah, Syihabudhin dan Churiyah : 2014) , komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi”. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa komitmen organisasi merupakan minat individu yang melekat pada perilaku sosial untuk bertahan menjadi anggota, percaya, dan menerima tujuan organisasi, serta bertahan di organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja Guru

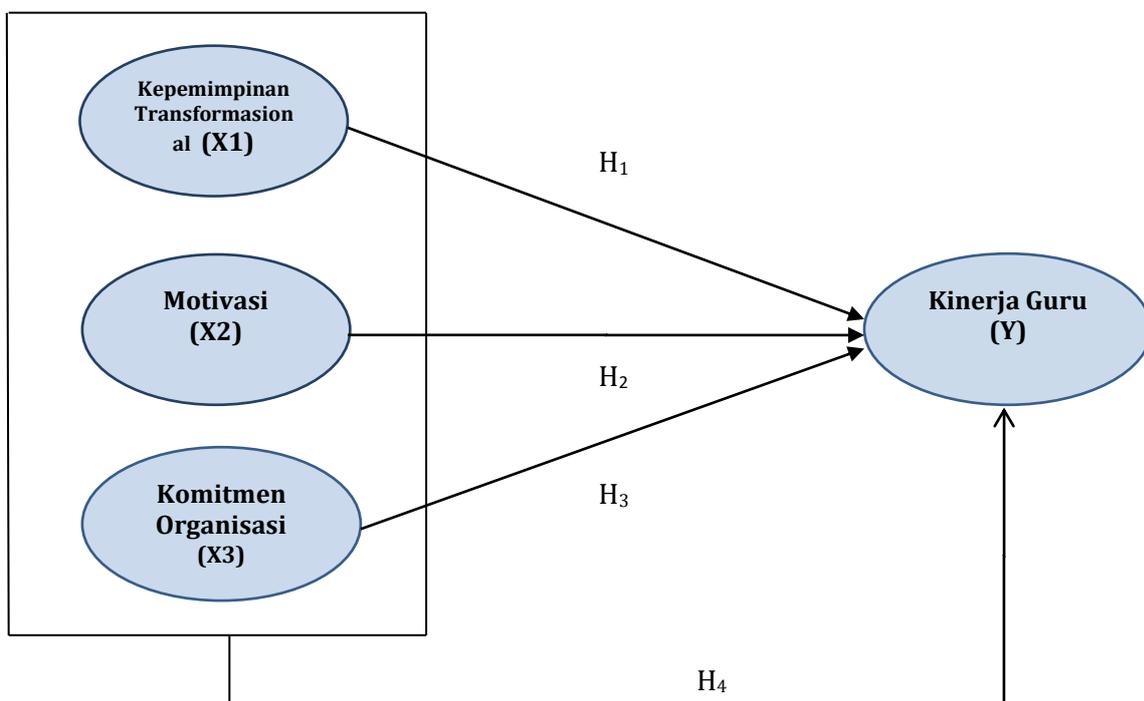
Kinerja guru di sekolah (kelas) merujuk kepada perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan keguruan, yaitu mengajar. Gaynor (dalam B.R.Werang: 2014) menegaskan sebagai berikut. “Performance relates to what teachers do in the classroom and how that affects student learning”. Kinerja bertalian erat dengan apa yang guru lakukan di dalam kelas dan bagaimana hal itu berpengaruh terhadap kegiatan belajar siswa.

Kinerja guru merupakan prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru berdasarkan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional bidang Pendidikan (Permendiknas No. 41 tahun 2007). Pencapaian kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya semua stakeholder yang ada di sekolah saling bersinergis, adanya pimpinan yang

professional, tenaga pendidik yang berkompeten, komitmen organisasi dari team work, motivasi yang tinggi dalam mendidik, terpenuhinya sarana dan prasarana serta pembiayaan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang akan diuji di dalam penelitian ini seperti yang disampaikan pada model di bawah ini, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan statistik. Perhitungan dilakukan berdasarkan rumus-rumus statistik dengan bantuan aplikasi *Statistical Program for Social Science (SPSS) for Windows*, kemudian dilakukan penafsiran terhadap angka-angka yang diperoleh sehingga akan diketahui sejauh mana hubungan antar variabel yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Populasi merupakan salah satu konsep yang berhubungan erat dengan sampel. Populasi adalah kumpulan menyeluruh dari suatu objek yang merupakan perhatian penelitian. Sedangkan, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi Populasi adalah Guru Sekolah Dasar (SD) Swasta di Kota Depok. Teknik

pengumpulan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probabilita sampling, yaitu tehnik sampling yang memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang digunakan peneliti berjumlah 90 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, analisis korelasi dan analisis determinasi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD Swasta di Kota Depok

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD Swasta di Kota Depok

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Guru SD Swasta di Kota Depok

H4 : Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Guru SD Swasta di Kota Depok

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan Uji F yaitu dengan probabilitas (Sig. F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha=0,05$). Dan juga dilakukan dengan Uji t yaitu membandingkan nilai probabilitas (Sig. t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha=0,10$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel

Peneliti melakukan uji reliabilitas dan validitas pertanyaan-pertanyaan kuesioner masing-masing variable kepemimpinan transformasional, Motivasi, komitmen organisasi, dan Kinerja guru sebelum di analisis lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha variable kepemimpinan transformasional sebesar 0,901, nilai cronbach's alpha variable motivasi sebesar 0,889, nilai cronbach's alpha variable komitmen organisasi sebesar 0,912, dan nilai cronbach's alpha variable kinerja guru sebesar 0,911. Maka disimpulkan bahwa keempat variable tersebut reliable karena nilai cronbach alpha masing-masing variable $\geq 0,6$. Hasil uji validitas dari semua pertanyaan kuisioner untuk setiap variable bernilai lebih besar 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner keempat variable valid karena nilai R (Corrected item- Total Corelation) $\geq 0,3$.

Profil Responden

Peneliti melakukan penelitian dengan jumlah responden yaitu 90 responden. Karakteristik data responden yaitu Guru SD Swasta di Kota Depok sebanyak 36,7 % responden adalah laki-laki dan 63,3 % perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa Guru SD Swasta di Kota Depok adalah lebih banyak perempuan daripada laki-laki. Guru SD Swasta di Kota Depok rata-rata berusia 25 sampai 34 tahun karena usia tersebut merupakan usia produktif untuk dapat bekerja dan usia dalam memulai

pengalaman dalam bekerja. Dalam hal pendidikan, Guru SD Swasta di Kota Depok lebih banyak (78 %) berpendidikan Sarjana. Penghasilan Guru SD Swasta di Kecamatan Sukmajaya Kota Depok mempunyai penghasilan di antara 2 juta – 4,9 juta. Dan Guru SD Swasta di Kecamatan Sukmajaya Kota Depok mempunyai pengalaman mengajar selama 2 – 4 tahun dan lebih dari 7 tahun.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dilakukan setelah dilakukan uji reliabilitas dan validitas masing-masing variable. Setelah mendapatkan variabel-variabel yang reliable dan valid dilakukan uji selanjutnya dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa penelitian ini menghasilkan persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 15,836 + 0,365 X_1 + 0,200X_2 + 0,227X_3$$

Di mana :

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan Transformasional,

X₂ = Motivasi dan

X₃ = Komitmen Organisasi.

Model persamaan regresi berganda hasil analisis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 15,836

Konstanta adalah angka tanpa adanya variable, nilai konstanta sebesar 15,836 artinya apabila besaran X₁ (Kepemimpinan Transformasional), X₂ (Motivasi) dan X₃ (Komitmen Organisasi) sama dengan nol, maka besaran nilai Y (Kinerja) sebesar nilai konstanta yaitu 15,836.

2. Koefisien regresi (b₁) = 0,365

Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,365 artinya apabila variable X₁ (Kepemimpinan Transformasional) naik satu satuan maka besarnya Y (Kinerja) meningkat sebesar 0,365.

3. Koefisien regresi (b₂) = 0,200

Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,200 artinya apabila variabel X₂ (Motivasi) naik satu satuan maka besarnya Y (Kinerja) meningkat sebesar 0,200.

4. Koefisien regresi (b₃) = 0,227

Koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,227 artinya apabila variable X₃ (Komitmen Organisasi) naik satu satuan maka besarnya Y (Kinerja) meningkat sebesar 0,227.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.836	3.125		5.067	.000
1 Kepemimpinan	.365	.114	.339	3.211	.002
Motivasi	.200	.113	.235	1.771	.080
Komitmen	.227	.121	.224	1.866	.065

Sumber: hasil proses SPSS (data 2019)

1. H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD Swasta di Kota Depok

Hasil pengelolaan data SPSS yang terlihat pada tabel 1 menggunakan taraf signifikansi 10% menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002. Jika dibandingkan dengan α (taraf signifikansi) 10% maka Sig. = 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Guru SD di Kota Depok karena pemimpin SD Swasta di Kota Depok sudah melakukan kepemimpinan transformasional yaitu pimpinan selalu optimis dan berfikir ke depan, selalu menekankan tujuan dan komitmen mengajar, selalu memberikan semangat dan dorongan dalam proses pengajaran, selalu memberikan kesempatan berekspresi dan bereksplorasi, selalu mendorong untuk dapat berpendapat atau mengeluarkan ide, selalu mendengarkan aspirasi guru dan selalu memberikan masukan dalam hal proses mengajar yang sejalan dengan dalam teori Bass (dalam Robbins, 2009).

2. H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD Swasta di Kota Depok

Berdasarkan table 1, variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,080. Jika dibandingkan dengan α (taraf signifikansi) 10 % maka Sig. = 0,080 lebih kecil dari taraf signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena Ini terjadi karena guru SD Swasta di Kota Depok telah mendapatkan penghargaan jika guru telah mencapai kerja maksimal, mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai, mendapatkan kesempatan meningkatkan pendidikan, mendapatkan pelatihan on the job training, melaksanakan pelatihan off the job training, mendapatkan kesempatan jabatan di Sekolah, mendapatkan kesempatan berkarya dan dapat mengeluarkan ide dan gagasan untuk kemajuan sekolah. Program Motivasi ini sejalan dengan teori McCormick (dalam Mangkunegara, 2005).

3. H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Guru SD Swasta di Kota Depok

Variabel Komitmen organisasi (X3) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,065 dapat dilihat pada table 1. Jika dibandingkan dengan α (taraf signifikansi) 10% maka Sig. = 0,065 lebih kecil dari taraf signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Komitmen organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja Guru SD Swasta di Kota Depok karena guru SD Swasta di Kota Depok telah mempunyai hubungan emosional dengan sekolah, mempunyai perasaan yang menyatu dengan sekolah, bersama-sama dengan rekan guru dan kepala sekolah mewujudkan tujuan sekolah, meyakini bahwa sekolah merupakan sekolah yang potensial, merasakan bahwa sekolah adalah lapangan pekerjaan yang bagus, mempunyai hubungan yang erat dengan rekan guru dan kepala sekolah, saling membutuhkan dan saling membantu antara rekan guru dan kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (dalam Farikhah, Syihabudhin dan Churiyah : 2014).

4. H4 : Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Guru SD Swasta di Kota Depok

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel 2 dimana bahwa nilai F hitung sebesar 28,513 sedangkan untuk F table adalah 2,71 (table distribusi F dengan taraf signifikansi 5%), karena $F_{hit} > F_{tabel}$ maka tolak H_0 . Hasil ini juga dapat dilihat pada nilai Sig. sebesar 0,000 yang artinya nilai Sig. lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, karena $Sig\ F < \alpha$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasioanal, Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

Sehingga Guru SD Swasta di Kota Depok dapat meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional, meningkatkan Motivasi dan meningkatkan komitmen organisasi seperti dalam penelitian Wardani (2014) bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan, Motivasi dan komitmen organisasi.

Tabel 2 . Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	688.938	3	229.646	28.513	.000 ^b
Residual	692.662	86	8.054		
Total	1381.600	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepemimpinan, Motivasi

Berdasarkan analisis korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dengan kinerja sebesar 0,631 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variable kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kuat. Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi dan Liana (2015), Suyati dan Suhari (2014) dan B.R. Werang (2014). Sedangkan pengaruh

motivasi terhadap kinerja sebesar 0,638 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Motivasi dengan kinerja kuat. Motivasi mempengaruhi kinerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi dan Liana (2015) dan Prihantoro (2012), namun bertentangan dengan penelitian Suyati dan Suhari (2014) dimana Motivasi tidak mempengaruhi kinerja. Dan pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja sebesar 0,603 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variable komitmen organisasi terhadap kinerja juga kuat. Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi dan Liana (2015) , Prihantoro (2012) dan Farikhah, Syihabudin dan Churiyah (2012). Berdasarkan analisis ternyata variable kepemimpinan transformasional, Motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja Guru SD Swasta di Kota Depok. Sehingga perlu adanya kontinuitas peningkatan program-program kepemimpinan transformasional, Motivasi dan komitmen organisasi di SD Swasta di Kota Depok agar kinerja guru dapat meningkat.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi

		Correlations			
		Kinerja	Kepemimpinan	Motivasi	Komitmen
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.631	.638	.603
	Kepemimpinan	.631	1.000	.682	.588
	Motivasi	.638	.682	1.000	.766
	Komitmen	.603	.588	.766	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.000	.	.000
	Komitmen	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	90	90	90	90
	Kepemimpinan	90	90	90	90
	Motivasi	90	90	90	90
	Komitmen	90	90	90	90

Sumber: hasil proses SPSS (data 2019)

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi persamaan regresi berganda sebesar 0,499 terlihat pada table 4 pada kolom adjusted R square maka dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berkontribusi mempengaruhi kinerja sebesar 49,9 % sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variable lain diluar variable yang diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasi yang dilakukan oleh guru SD Swasta di Kota Depok mempengaruhi secara bersama-sama terhadap kinerjanya. Maka di Kota Depok dapat meningkatkan kinerja guru SD Swasta dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional, Motivasi dan komitmen organisasi.

Tabel 4. Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.706 ^a	.499	.481	2.838
---	-------------------	------	------	-------

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

b. Predictors: Constant, kepemimpinan transformasional, Motivasi dan komitmen organisasi

Sumber : hasil proses SPSS (data 2019)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dalam penelitian terlihat bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional sudah dilakukan dengan cukup baik oleh pimpinan SD Swasta di Kota Depok. Hal tersebut berarti semakin baik kepemimpinan transformasional pemimpin SD Swasta maka kinerja guru semakin baik.
2. Motivasi guru SD Swasta di Kota Depok berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kegiatan atau program Motivasi di SD Swasta di Kota Depok sudah termasuk baik dalam pelaksanaannya. Hal ini berarti bahwa semakin baik Motivasi guru maka kinerja guru juga baik.
3. Komitmen organisasi guru SD Swasta di Kota Depok berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi yang sudah terapresiasi oleh guru SD Swasta di Kota Depok terlihat sudah baik. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki guru maka semakin baik kinerjanya.
4. Kepemimpinan transformasional, Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Swasta di Kota Depok. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, Motivasi baik dan komitmen organisasi juga baik maka akan meningkatkan kinerja.

Saran

1. Meningkatkan kepemimpinan transformasional pimpinan SD Swasta di Kota Depok agar dapat meningkatkan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Sukmajaya Kota Depok.
2. Pimpinan SD Swasta di Kota Depok perlu meningkatkan program atau kegiatan Motivasi untuk guru dan dilaksanakan secara berkesinambungan agar kinerja guru meningkat secara optimal.
3. Meningkatkan kinerja guru SD Swasta di Kota Depok dengan meningkatkan program atau kegiatan untuk menyenangkan dan menghargai guru sehingga komitmennya terhadap organisasi juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Idrus, 2015, “Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir”, *Jurnal Formatif LPPM Unindra*
- B. R. Werang, 2014, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal UNY*
- Devi, YCD. Komala, dan Liana, Lien, 2015, ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru DiMediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru-Guru SMA Swasta di Kecamatan Pati)”, *Prociding Seminar Nasional Multi Disiplin & Call For Paper UNISBANK*
- Farikhah, Ulil Ismawati, Syihabudin dan Churiyah, Madziatul, 2012, “Analisis Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Pada Guru-Guru SMS Swasta di Kecamatan Pati)”, *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Malang*
- Ghozali, Imam, 2007, *Membangkitkan Energi Qolbu*, Surabaya: Mitra press.
- Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, B. dan Jannah, LM., 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, PT. Grafindo Persada, Surabaya
- Prihantoro, Agung, 2012, “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan komitmen”, *Jurnal Unimus*
- Robbins dan Judge, 2009, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketigabelas, Penerbit Salemba Empat Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Setiaji, 2015, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Staf PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang)”, *Skripsi* , Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyati dan Suhari, Yohanes, 2014, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang DiMediasi Oleh Iklim Sekolah di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati”, *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Stikubank* , Semarang
- Wardani, Listiana Kusuma, 2014, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal”, *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro*, Semarang