

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi, termasuk di organisasi pendidikan. SDM bertanggung jawab atas pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah direncanakan oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi perlu memiliki SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan spesifik, agar dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Organisasi pendidikan perlu mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal dan maksimal, dengan tujuan untuk mendukung perkembangan dan kemajuan institusi tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup setiap individu yang memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi, melalui kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang mereka miliki (Gazzaroli et al., 2023). Sebuah organisasi akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki tujuan yang sama, yaitu bertekad untuk menjadikan lembaga tempat mereka bekerja sebagai institusi yang terus berkembang dan meningkat kualitasnya dari waktu ke waktu (Liyas & Primadi, 2017).

Saat ini, dunia pendidikan menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan yang diberikan. Meskipun jumlah sekolah sudah banyak dan stabil, tantangan utama bagi setiap sekolah adalah untuk terus berinovasi dan memastikan mereka mampu memberikan

pendidikan yang berkualitas untuk memenuhi harapan siswa, orang tua, dan masyarakat (Liyas & Primadi, 2017). Untuk itu, dibutuhkan kondisi sekolah yang baik dengan kinerja yang optimal. Kinerja adalah potensi yang harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah kepada mereka (Mulinbota Moron et al., 2023). Kinerja setiap tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran yang sangat penting bagi sekolah, karena kontribusi mereka secara langsung mempengaruhi pencapaian kinerja di setiap bagian sekolah. Pada akhirnya, kinerja setiap fungsi di sekolah akan mendukung pencapaian tujuan dan kinerja keseluruhan institusi pendidikan tersebut (Organisasi et al., 2018). Dengan memiliki kinerja yang baik, setiap tenaga pendidik dan kependidikan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien, sehingga masalah yang dihadapi oleh sekolah dapat diselesaikan dengan baik.

Sekolah memiliki peran yang penting dalam perkembangan pendidikan di negara ini. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah berfungsi untuk mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia dengan baik, termasuk tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk itu, penting bagi sekolah untuk menunjukkan kinerja yang optimal agar dapat mendukung kualitas pendidikan yang berkualitas. Sekolah dengan kinerja yang baik lebih berpeluang untuk mendapatkan kepercayaan dari siswa dan orang tua, yang mengandalkan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang terpercaya. Sebagai sebuah institusi pendidikan, sekolah sangat bergantung pada kepercayaan dari

siswa, orang tua, dan masyarakat untuk mendukung kelancaran serta efektivitas operasionalnya. Kinerja yang efisien di sekolah akan memberikan dampak positif bagi kesejahteraan semua pihak yang terlibat, seperti siswa, orang tua, dan staf, serta meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh sekolah (Peran et al., 2024).

Tabel I- 1
Capaian kinerja Guru SMP Negeri 1 Prembun

No	Tahun	Rata-rata
1	2019	86,23
2	2020	86,36
3	2021	86,41
4	2022	86,48
5	2023	86,55

Sumber: SMP Negeri 1 Prembun

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan perubahan kinerja guru di SMP Negeri 1 Prembun, dengan menunjukkan peningkatan kinerja dari tahun 2019 sebesar 86,23 hingga 2023 sebesar 86,55 menunjukkan baik. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Prembun menunjukkan peningkatan yang konsisten setiap tahunnya, baik dari segi hasil kerja maupun kontribusi yang diberikan. Kinerja guru mencerminkan seberapa efektif mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah disepakati, baik dalam hal pencapaian hasil pembelajaran maupun keterlibatan dalam pengembangan sekolah. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Prembun menunjukkan perkembangan yang signifikan, kinerja tersebut dalam kategori baik dan menunjukkan hasil yang memadai. Selain itu, sekolah ini juga memiliki tenaga pengajar yang kompeten dan mampu mempertahankan kualitas pendidikan dengan baik.

Salah satu aspek dalam meningkatkan dan mencapai kinerja di sebuah organisasi adalah pemimpin yang dapat memotivasi dan melibatkan anggotanya secara aktif dalam mencapai tujuan, melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat. Kepala sekolah diharapkan memberikan pemberdayaan, penguatan, inspirasi, stimulasi yang kuat kepada para guru, sehingga kinerja mereka dalam proses pembelajaran dapat meningkat (Y. Klau Gloryna & Andriyani Struce, 2020). Hubungan yang baik antara kepala sekolah dan para guru di harapkan dapat tercipta lingkungan sekolah yang kondusif dan saling mendukung, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, sebuah sekolah memerlukan pemimpin yang visioner dan mampu menggerakkan perubahan menuju perbaikan, sehingga tercipta kerjasama yang solid di antara seluruh anggota sekolah.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pentingnya pemimpin untuk menciptakan visi yang jelas dan menciptakan suasana yang dapat memotivasi para guru untuk mencapai kinerja yang melampaui harapan adalah gaya kepemimpinan transformasional (Heubusch, 2006). Berdasarkan pandangan (Y. Klau Gloryna & Andriyani Struce, 2020) Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kuat adalah yang memiliki visi yang jelas sebuah visi yang menggambarkan impian masa depan untuk diwujudkan. Setiap pemimpin diharapkan dapat memberikan inspirasi (*inspiration*), memiliki orientasi jangka panjang (*strategy orientation*), serta menunjukkan integritas yang tinggi (*integrity*), mampu

memahami serta mengelola organisasi dengan baik, dan juga memelihara hubungan yang harmonis dengan para guru agar tercipta suasana yang mendukung semangat kerja dan kebersamaan di sekolah.

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk mentransformasikan dan memotivasi pengikutnya dengan cara meningkatkan kesadaran mereka untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi (Makmuriana, L. 2021). Proses perubahan dalam suatu organisasi, terutama dalam konteks pendidikan, memang tidak mudah dan memerlukan waktu yang cukup panjang. Oleh karena itu dibutuhkan seorang pemimpin yang menjadi teladan karena perubahan dimulai dari tingkat paling atas (pemimpin). (Duryat, H. M. 2021). Pentingnya kepemimpinan transformasional dijelaskan oleh (Heubusch 2006), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja para pengikutnya dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Dengan demikian, para pengikutnya merasakan kepercayaan, rasa kagum, kesetiaan, dan penghormatan terhadap kepala sekolah, yang mendorong mereka untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan guru di SMP Negeri 1 Prembun, ditemukan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu menyampaikan visi dan misi dengan jelas serta mendapatkan penghormatan dan kepercayaan dari anggotanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan penuh semangat. Hal ini berhubungan langsung dengan peningkatan motivasi dan komitmen para

guru dalam melaksanakan tugas mereka. Pemimpin transformasional yang memberikan contoh yang baik, bertindak sebagai teladan bagi anggota tim, tidak hanya memotivasi mereka tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tujuan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja yang lebih optimal.

Perilaku pemimpin yang menyampaikan harapan besar dan memberikan inspirasi kepada bawahannya dapat meningkatkan semangat dan antusiasme kerja para guru. Pemimpin yang mampu memotivasi dengan cara ini tidak hanya mendorong guru untuk mencapai tujuan individu tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis, meningkatkan komitmen guru, dan pada gilirannya memperbaiki kinerja mereka dalam proses belajar mengajar. Pemimpin yang mampu mendorong kreativitas dan inovasi di antara bawahannya, serta meningkatkan kemampuan rasionalitas dan penyelesaian masalah secara teliti, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan adaptif. Dengan memberikan tantangan intelektual yang merangsang pemikiran kritis dan analitis, pemimpin transformasional membantu para guru untuk lebih efektif dalam mengatasi masalah yang muncul dalam proses pembelajaran, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja mereka secara keseluruhan. Pemimpin yang mampu memperlakukan setiap bawahannya sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda-beda, menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung perkembangan individu.

Dengan memberikan pelatihan yang sesuai, serta memberi saran dan kritik konstruktif, pemimpin transformasional tidak hanya membantu meningkatkan kompetensi guru tetapi juga membangun rasa kepercayaan diri dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin di SMP Negeri 1 Prembun bersifat positif, karena secara nyata mampu meningkatkan kinerja guru dan memperkuat komitmen mereka terhadap pengembangan diri serta pencapaian tujuan sekolah. Selain itu, pemimpin transformasional juga mendorong inovasi dan pembaruan dalam proses pembelajaran, fasilitas sekolah, dan peningkatan kualitas pengajaran untuk menciptakan kenyamanan dan efektivitas dalam proses belajar mengajar. Pemimpin tersebut juga melibatkan seluruh elemen di sekolah, termasuk para guru dari berbagai bagian, dalam proses pengambilan keputusan serta mendengarkan masukan dari mereka. Pendekatan ini menciptakan rasa keterikatan di antara para guru, karena pemimpin mampu membangun hubungan kekeluargaan dan rasa memiliki yang kuat, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab guru terhadap sekolah. Dengan adanya komitmen dan rasa tanggung jawab yang tinggi, kinerja guru akan terus meningkat, sehingga tujuan pendidikan di SMP Negeri 1 Prembun dapat tercapai dengan maksimal. Pemimpin yang tegas dalam menerapkan aturan dan tidak membedakan perlakuan antar guru menciptakan lingkungan yang adil dan transparan. Dengan penilaian yang objektif, tercipta budaya persaingan yang

sehat di kalangan guru, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan sekolah. Hasil observasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tercermin dalam hubungan interpersonal yang kuat dengan guru. Pada variabel ini didukung dengan penelitian terdahulu (Ilmi Aini, Hasan Hariri, Rismawanti Rini 2024).

Selain gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi juga memainkan peran yang penting terhadap kinerja guru di sekolah. Budaya organisasi yang sehat dapat meningkatkan kinerja para guru untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka emban. Menurut (Fauziah, S. 2023), budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai yang membimbing anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku di dalamnya. Budaya yang positif menginspirasi guru untuk bertindak sesuai dengan visi dan misi sekolah, serta menjunjung tinggi nilai-nilai yang diterima di lingkungan pendidikan. Seperti yang dijelaskan oleh (Kosasih, A. 2022). budaya organisasi mencakup cita-cita dan norma yang mengarahkan bagaimana sumber daya manusia, dalam hal ini para guru, menghadapi tantangan, beradaptasi dengan perubahan, dan menentukan langkah yang tepat untuk mencapai tujuan bersama.

Harapannya, budaya organisasi dapat memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. (Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. 2024) menjelaskan bahwa keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan

suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku anggotanya. Dalam konteks pendidikan, guru memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah, karena mereka tidak hanya bertugas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai perencana dan pengendali proses pembelajaran di sekolah. Dengan kemampuan, kreativitas, dan dedikasinya, guru menjadi kunci utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang positif dan mendukung akan memberikan dampak besar terhadap kinerja guru, khususnya dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesional dan pencapaian hasil belajar yang optimal. Budaya organisasi yang mengutamakan kolaborasi, keterbukaan, dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja guru, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SMP Negeri 1 Prembun, budaya organisasi yang berkembang di sekolah telah mengalami peningkatan yang signifikan. Guru memiliki kebebasan untuk menyarankan perubahan dalam proses pembelajaran, mengusulkan metode baru, atau memperkenalkan teknologi pendidikan. Mereka tidak hanya menunggu arahan dari kepala sekolah, tetapi sering kali melakukan inisiatif sendiri untuk mengembangkan kegiatan atau program yang dianggap dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Mereka juga merasa didorong untuk berbagi ide dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang lebih besar, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap perkembangan budaya organisasi sekolah yang lebih

terbuka dan dinamis. Sikap organisasi yang mendukung guru untuk mengambil keputusan yang berani dan inovatif, meskipun mereka tahu ada kemungkinan hasil yang kurang sempurna. Hal ini menciptakan budaya di mana eksperimen dan inovasi diterima, dan kegagalan dianggap sebagai bagian dari perkembangan menuju perbaikan yang lebih baik. Sekolah tersebut membangun lingkungan yang tidak takut terhadap risiko, dan memberikan guru kepercayaan untuk mengelola serta menyelesaikan tantangan yang timbul dari eksperimen yang mereka lakukan.

Sekolah dan manajemen menerapkan serangkaian aturan dan prosedur yang jelas mengenai proses pengajaran, yang harus diikuti oleh setiap guru. Misalnya, terdapat pedoman yang mengatur waktu dan format penyampaian materi, serta evaluasi berkala terhadap rencana pelajaran yang dibuat oleh guru. Setiap guru diwajibkan untuk menyusun rencana pembelajaran tahunan. Manajemen yang terbuka terhadap masukan dari guru menciptakan suasana yang saling mendukung, di mana guru merasa dihargai dan didorong untuk meningkatkan kinerjanya. Komunikasi yang baik di sekolah tidak hanya memfasilitasi pertukaran informasi yang cepat dan akurat, tetapi juga memperkuat hubungan antara guru dan manajemen serta antar sesama guru. Komunikasi yang terbuka dan transparan menciptakan lingkungan yang kolaboratif, di mana ide-ide baru dapat berkembang dan masalah dapat diatasi dengan lebih efektif. Semua ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif tidak hanya mempererat hubungan antar guru, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan pendidikan dengan lebih optimal, yang pada gilirannya

mendorong peningkatan kinerja guru yang lebih baik dan lebih kompetitif di SMP Negeri 1 Prembun. Hasil observasi menunjukkan bahwa budaya organisasi di SMP Negeri 1 Prembun mendorong profesionalisme dan kebersamaan kerja. Variabel ini di dukung oleh penelitian terdahulu (Indra Ruyani, Sri Langgeng Ratnasari, Nora Susanti. 2021).

Selain adanya budaya organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja guru tidak terlepas dari peran penting komitmen organisasi yang tinggi, di mana guru merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap visi dan misi sekolah. Komitmen ini sangat berperan dalam peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, untuk memastikan keberlanjutan budaya yang positif, sangat penting untuk memperkuat komunikasi antara kepala sekolah dan guru, serta memberikan penghargaan atas pencapaian yang diraih oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan mereka.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk guru di lingkungan pendidikan. Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana seorang merasa terikat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan, visi, dan misi organisasi tempatnya bekerja (Windari, Y., & Rini, H. P. 2024). Seperti yang diungkapkan oleh (Armawati, Y. 2024), komitmen organisasi memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam menjalankan tugasnya, memenuhi target yang telah ditetapkan, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap kemajuan

sekolah. Komitmen yang kuat terhadap organisasi tidak hanya memperbaiki kualitas kerja, tetapi juga mendorong produktivitas dan pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, komitmen organisasi menciptakan ikatan yang kuat antara guru dengan visi dan misi sekolah, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Sebagaimana dijelaskan oleh (Yadnya, I. D. G & MM, C. 2022), komitmen organisasi berperan sebagai landasan untuk memperteguh nilai-nilai dan pedoman dalam organisasi, yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang optimal.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi di sebuah sekolah, di antaranya adalah keteladanan pimpinan, adanya aturan yang jelas, serta kebiasaan-kebiasaan yang telah menjadi budaya dalam lingkungan sekolah. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru, di mana tingkat komitmen seorang guru akan mempengaruhi kualitas kinerjanya. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen seorang guru terhadap sekolah, maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, jika seorang guru memiliki komitmen yang rendah terhadap sekolah, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal.

Berdasarkan wawancara dengan para guru di SMP Negeri 1 Prembun, Komitmen organisasi yang kuat tercermin dalam rasa tanggung jawab dan keterikatan para guru terhadap visi dan misi sekolah. Hal ini didorong oleh para guru merasa bangga dapat berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan mendukung perkembangan siswa, baik dari

segi akademik maupun sosial. Mereka merasa bahwa peran mereka lebih dari sekadar mengajar, tetapi juga dalam membentuk karakter siswa dan mempersiapkan mereka untuk masa depan. mereka merasa terhubung secara emosional dengan tujuan dan nilai-nilai sekolah, serta merasa dihargai atas kontribusi mereka. Mereka merasa bangga menjadi bagian dari sekolah dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar dan mendampingi perkembangan siswa. Mereka merasa bertanggung jawab untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah. Meskipun mereka menghadapi tantangan dalam pekerjaan sehari-hari, seperti beban tugas yang berat atau siswa yang sulit diatur, mereka merasa terikat secara moral dengan sekolah yang telah memberikan banyak kesempatan untuk berkembang. Seorang guru yang telah mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah merasa bahwa kesempatan itu membantunya menjadi lebih profesional dalam mengajar. Guru tersebut merasa bahwa sekolah telah berinvestasi dalam pengembangan dirinya, memberikan fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti kursus atau seminar, dan ini menumbuhkan rasa tanggung jawab moral untuk terus mengajar di sekolah tersebut. Ia merasa bahwa sebagai bentuk pengembalian atas kesempatan yang diberikan, dia harus tetap bertahan dan memberikan yang terbaik dalam pengajaran kepada siswa.

Para guru di SMP ini tercermin dalam rasa kewajiban mereka untuk bertahan dan berkontribusi karena mereka merasa sekolah telah memberi banyak kesempatan untuk berkembang. Mereka merasa terikat secara moral

untuk memberikan kembali melalui kinerja yang baik dan loyalitas terhadap sekolah. Komitmen yang tinggi juga mengarah pada loyalitas para guru terhadap sekolah, guru – guru SMP Negeri 1 Prembun menunjukkan kesetiaan yang besar terhadap organisasi. Secara keseluruhan, komitmen organisasi yang kuat, ditambah dengan loyalitas, keterlibatan, dan partisipasi yang tinggi, menjadi pendorong utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang optimal di SMP Negeri 1 Prembun. Hasil observasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi terlihat dari loyalitas tinggi para guru terhadap sekolah. Variabel ini di dukung oleh penelitian terdahulu (Ahmad Fauzan, Zulaspan Tupti, Fajar Pasaribu, Hasrudy Tanjung. 2023).

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang ada diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PNS SMP NEGERI 1 PREMBUN”**.

1.2. Rumusan Masalah

SMP Negeri 1 Prembun merupakan salah satu institusi pendidikan yang berada di Kecamatan Prembun, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. Sekolah ini berdiri pada tahun 1980 SMP Negeri 1 Prembun telah menjadi sekolah unggulan di kawasan tersebut, sekolah ini memiliki peranan penting dalam menyediakan pendidikan berkualitas bagi para siswa di daerah tersebut. Selain fokus pada pencapaian akademik, SMP Negeri 1 Prembun

juga berupaya membentuk karakter dan kepribadian siswa melalui pengembangan budaya organisasi yang mendukung suasana yang kondusif dan profesional.

Berdasarkan observasi wawancara yang penulis lakukan, terdapat fenomena yang muncul pada kinerja guru SMP Negeri 1 Prembun sangat baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan transformasional. Sikap dan perilaku pemimpin SMP Negeri 1 Prembun. Selain itu, budaya organisasi yang ada di SMP Negeri 1 Prembun juga mempengaruhi kinerja guru. Tidak lepas dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi SMP Negeri 1 Prembun memiliki komitmen organisasi yang mempengaruhi munculnya kinerja guru yang baik.

Dengan memperhatikan secara seksama seluruh uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Prembun?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Prembun?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Prembun?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Prembun?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan untuk menghindari meluasnya permasalahan maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Membatasi populasi penelitian pada Guru PNS SMP Negeri 1 Prembun.
2. Membatasi variabel penelitian pada:

- a. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan tingkat pencapaian individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, serta kemampuannya dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Robbins & Judge 2017). Menurut (Latifah et al., 2020) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam jurnal (Latifah et al., 2020) indikator variabel kinerja guru yaitu:

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Ketepatan waktu kerja
- 4) Tingkat kehadiran
- 5) *Team work* (kerjasama)

- b. Gaya kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan adalah keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, karena hal ini memungkinkan seseorang untuk

mempengaruhi orang lain agar bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Gaya Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya melalui pendekatan tertentu. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, para bawahan akan merasa dihargai, dipercaya, dan menunjukkan loyalitas serta rasa hormat terhadap pemimpinnya. (Akbar & Imaniyati, 2019).

Menurut (Widayati et al., 2017) terdapat empat komponen yang dapat menjadi indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

- 1) Pengaruh ideal
- 2) Motivasi inspirasional
- 3) Stimulasi intelektual
- 4) Perimbangan individual

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Budaya yang sehat dalam organisasi tidak hanya mendorong perbaikan kinerja dalam jangka pendek, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian kesuksesan jangka panjang yang berkelanjutan (Lubis, 2020). Menurut (Gita & Yuniawan, 2016) budaya organisasi merupakan karakteristik nilai, tradisi, dan perilaku perusahaan yang dimiliki oleh karyawan. Kesuksesan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan

banyak ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme dan komitmen yang dimiliki terhadap bidang yang ditekuninya.

Budaya organisasi memiliki indikator yang disebutkan oleh (Sitorus, 2021) yaitu:

- 1) *Individual Initiative* (inisiatif individu)
- 2) *Risk Tolerance* (toleransi terhadap resiko)
- 3) *Control* (pengendalian)
- 4) *Management Support* (dukungan manajemen)
- 5) *Communication Pattern* (pola komunikasi)

d. Komitmen Organisasi

(Paryanti, 2021) Komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap tempat mereka bekerja. Tingkat komitmen yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dan memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan organisasi, sementara karyawan dengan komitmen rendah akan cenderung bekerja dengan usaha minimal dan terkesan hanya menjalani pekerjaan secara terpaksa. Ketika komitmen pegawai terwujud, organisasi akan memiliki pegawai yang setia dan bekerja dengan sepenuh hati demi kepentingan organisasi (Kadek et al., 2021).

Menurut (Hayati et al., 2020) terdapat empat komponen yang menjadi indikator komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen Afektif (Affective Commitment)
- 2) Komitmen Normatif (Normative Commitment)
- 3) Komitmen Kontinuatif (Continuance Commitment)

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMP negeri 1 Prembun.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Prembun.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Prembun.
4. Mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Prembun secara simultan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Prembun ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian yang akan mendatang dan menambah pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Putra Bangsa khususnya pada jurusan manajemen sumber daya manusia.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi kepemimpinan transformasional yang lebih efektif, mengembangkan budaya organisasi yang mendukung kinerja, serta meningkatkan komitmen organisasi yang dapat mendukung peningkatan kinerja guru.

