

**PENGARUH PERANAN KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA, DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
SE-KECAMATAN BANDAR SRIBAWONO LAMPUNG TIMUR**

Tesis

Oleh

**MUHAMMAD ARIF MUSTAQIM
1923012017**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER
ADMINISTRASI PENDIDIKAN FAKULTAS
KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

PENGARUH PERANAN KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN BANDAR SRIBHAWONO LAMPUNG TIMUR

Oleh
Muhammad Arif Mustaqim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur

Penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *Ex Post Facto*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Sampel menggunakan rumus *Slovin* sebanyak 73 orang dari 263 orang guru. Analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linier sederhana dan regresi ganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas, linearitas dan homogenitas.

Hasil penelitian (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh peranan kepala sekolah terhadap kinerja guru (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh peranan kepala sekolah dan komitmen kerja terhadap kinerja guru sebesar (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru sebesar (7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru sebesar (8) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja.

Kata kunci: peranan kepala sekolah, kepuasan kerja, komitmen kerja, kinerja guru

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE ROLE OF THE PRINCIPAL, JOB SATISFACTION, AND WORK COMMITMENT ON TEACHER PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL IN BANDAR SRIBHAWONO EAST LAMPUNG

By

Muhammad Arif Mustaqim

This study aims to determine the magnitude of the influence of principal leadership, job satisfaction and work commitment on teachers performance of elementary school in bandar sribhawono, east lampung

This research is descriptive research quantitative with Ex Post Facto approach. The data collection technique is done through questionnaires. Sample using formula Slovin as many as 73 people from 263 teachers. Data analysis and testing hypothesis are carried out by simple linear regression and multiple regression, which were previously tested for normality, linearity, and homogeneity.

The results of the research (1) there is a positive and significant influence of the role of the principle on teacher performance (2) There is a positive and significant effect of job satisfaction on teacher performance (3) There is a positive and significant effect of work commitment on teacher performance (4) There is a positive and significant influence of the role of the principle and job satisfaction on teacher performance (5) There is a positive and significant influence of the role of the principle and work commitment on teacher performance (6) There is a positive and significant effect of job satisfaction and work commitment on teacher performance (7) There is a positive and significant effect of the principal's leadership, job satisfaction and work commitment on teacher performance (8) There is a positive and significant effect of the role of the principle and job satisfaction on teacher performance through work commitment and respectively.

Keywords: the role of the principle, job satisfaction, work commitment, teacher performance

**PENGARUH PERANAN KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA, DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR SE-
KECAMATAN BANDAR SHRIBAWONO LAMPUNG TIMUR**

Oleh

MUHAMMAD ARIF MUSTAQIM

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk mencapai Gelar
MAGISTER PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Magister Administrasi Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER
ADMINISTRASI PENDIDIKAN FAKULTAS
KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS
LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Tesis : **PENGARUH PERANAN KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN BANDAR SRIBHAWONO LAMPUNG TIMUR**

Nama Mahasiswa : **Muhammad Arif Mustaqim**

No. Pokok Mahasiswa : **1923012017**

Program Studi : **S-2 Magister Administrasi Pendidikan**

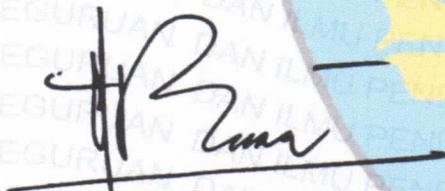
Jurusan : **Ilmu Pendidikan**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Dr. Dedy Hermanto Karwan, M.M.
NIP. 19560930 198103 1 003



Hasan Hariri, S.Pd., MBA., Ph.D.
NIP. 19670521 200012 1 001

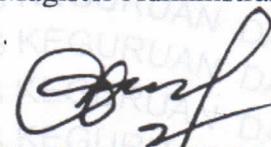
2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan



Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP. 19760808 200912 1 001

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan

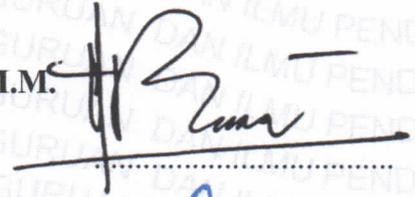


Dr. Sowiyah, M.Pd.
NIP. 19600725 198403 2 001

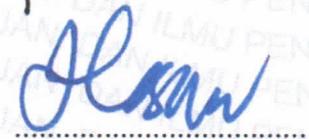
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

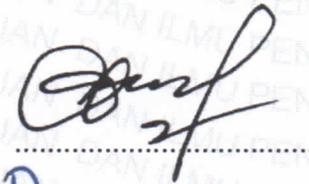
Ketua : **Dr. Dedy Hermanto Karwan, M.M.**



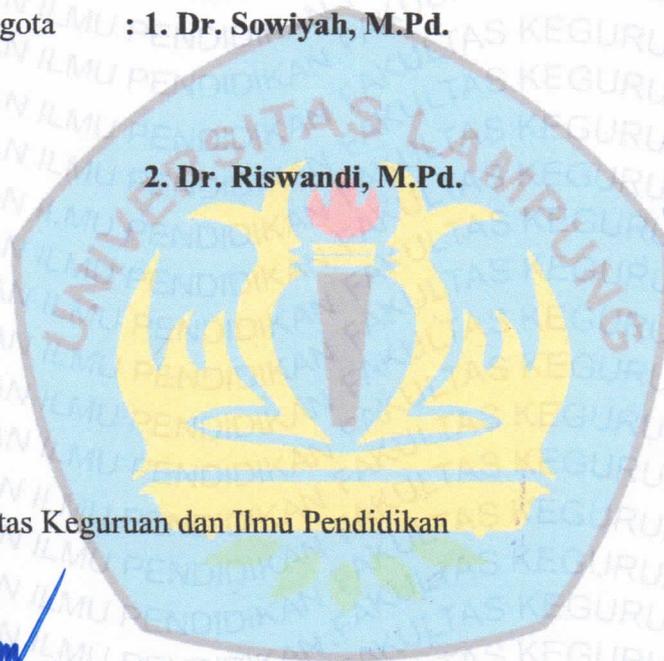
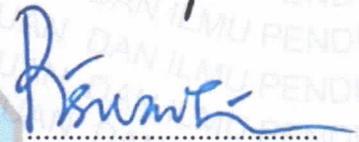
Sekretaris : **Hasan Hariri, S.Pd., MBA., Ph.D.**



Penguji Anggota : **1. Dr. Sowiyah, M.Pd.**



2. Dr. Riswandi, M.Pd.



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.

NIP. 19620804 198905 1 001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **30 September 2021**

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul Pengaruh Peranan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru adalah karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau disebut dengan plagiatisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya pada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini apa bila kemudian hari ternyata ditemukan ketidak benaran saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang akan diberikan kepada saya sesuai dengan hukum yang berlaku.

Lampung Timur, September 2021

Peneliti



Muhammad Arif Mustaqim

NPM 1923012017

RIWAYAT HIDUP



Muhammad Arif Mustaqim lahir di Sadar Sriwijaya pada tanggal 25 Mei 1996, lahir sebagai anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Moh Suja'i dan Ibu Sri Budiyanti. Peneliti memulai pendidikan formal di MI Nurul Huda lulus pada tahun 2008. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Integral Way Jepara Lampung Timur lulus pada tahun 2011, Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan di SMA Minhajutulab Way Jepara dan lulus pada tahun 2014. Peneliti melanjutkan Pendidikan Sarjana (S1) di Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung lulus pada tahun 2018, selanjutnya pada tahun 2019 peneliti diterima sebagai mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lampung.

MOTTO

Tujuan Kepemimpinan Yang Baik Adalah Membantu Mereka Yang Berkinerja Buruk Untuk Bekerja Dengan Baik Dan Membantu Mereka Yang Berkinerja Baik Menjadi Lebih Baik.

(Jim Rohn)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Kupersembahkan tesis ini kepada

1. Kedua orang tua, Bapak Moh Suja'i dan Ibu Sri Budiyanth yang senantiasa berkorban, membimbing, dan mendoakan tiada henti untuk keberhasilan dunia akhirat dan selalu menyertai setiap langkahku.
2. Adikku tersayang, Annisa Dwiyanth dan Aulia Trihapsari yang senantiasa mendoakan, mendukung, membantu, dan memberikan kasih sayang kepada peneliti.
3. Sahabat dan rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan satu persatu
4. Dosen-dosen Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung yang kuhormati dan kubanggakan
5. Almamaterku tercinta.

SANWACANA

Puji syukur penulis kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Tesis dengan judul “*Pengaruh Peranan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru*” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Karomani, M.Si selaku Rektor Universitas Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan di Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Ahmad Saudi Samosir, ST, MT., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan kemudahan.
3. Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi penelitian ini.
4. Dr. Riswandi, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung dan sebagai penguji 2 yang telah bersedia memberikan masukan dan kritik yang sangat bermanfaat dan membuka pemikiran penulis.
5. Dr. Sowiyah, M.Pd. sebagai penguji I dan selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan yang telah banyak memberikan bantuan, saran dan mengarahkan peneliti.
6. Dr. Dedy Hermanto Karwan, M.M selaku pembimbing I yang telah membimbing peneliti dengan nasehat, saran, mengerahkan, dan motivasi kepada peneliti.
7. Hasan Hariri, S.Pd, MBA, Ph,D selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan untuk penyempurnaan penulisan dan penelitian tesis ini dengan baik.

8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Pendidikan Universitas Lampung yang telah mendidik, mengarahkan, memberikan ilmu yang bermanfaat.
9. Kepala Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono dan seluruh staf yang telah mengizinkan saya untuk meneliti dan membantu melancarkan penelitian hingga memberikan hasil tesis ini dengan tuntas.
10. Kedua orang tua dan adik-adik tercinta, yang tiada henti selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, perhatian, serta semangat sepanjang waktu, yang selalu menyertai setiap langkah peneliti.
11. Sahabat-sahabatku Bang Ardian, Karo, Ocha, Dea, Mba Eny, Teh Eis, Mba Dian, dan sahabat-sahabat yang tidak bisa dituliskan semuanya yang senantiasa membantu dan mendukung peneliti.
12. Sahabatku mahasiswa Administrasi Pendidikan angkatan 2019 teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat membangun dan masukan untuk menyelesaikan tesis ini dan pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga memberi kontribusibi dang keilmuan ilmu pendidikan khususnya administrasi pendidikan.

Semoga Allah senantiasa memberikan rahmat, dan balasan yang berlipat atas segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Aamiin yaa robbal ‘alamiin.

Lampung Timur, September 2021

Muhammad Arif Mustaqim
NPM 1923012017

DAFTAR ISI

| | halaman |
|----------------------------------|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| ABSTRACT | iii |
| HALAMAN JUDUL | iv |
| HALAMAN PERSETUJUAN | v |
| HALAMAN PENGESAHAN | vi |
| PERNYATAAN | vii |
| RIWAYAT HIDUP | viii |
| MOTTO | ix |
| PERSEMBAHAN | x |
| SANWACANA | xii |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvii |
| DAFTAR GAMBAR | xix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xx |

BAB I: PENDAHULUAN

| | |
|-----------------------------------|----|
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 7 |
| 1.3 Pembatasan Masalah | 7 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.7 Ruang Lingkup Penelitian..... | 10 |

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|--|----|
| 2.1 Pengertian Kinerja Guru | 12 |
| 2.1.1 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 13 |
| 2.1.2 Penilaian Kinerja Guru | 16 |
| 2.2 Pengertian Kepemimpinan | 17 |
| 2.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 18 |
| 2.2.3 Peran Kepala Sekolah..... | 19 |
| 2.3 Pengertian Kepuasan Kerja..... | 22 |
| 2.3.1 Indikator Kepuasan Kerja | 23 |
| 2.4 Pengertian Komitmen Kerja | 24 |
| 2.4.1 Faktor-Faktor Pengaruh Komitmen Kerja | 25 |
| 2.5.2 Bentuk-Bentuk Komitmen | 26 |
| 2.6 Kerangka Pikir | 27 |

| | |
|-------------------------------|----|
| 2.7 Hipotesis Penelitian..... | 30 |
|-------------------------------|----|

BAB III: METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 32 |
| 3.2 Populasi dan Sampel | 32 |
| 3.3 Variabel Penelitian | 35 |
| 3.3.1 Definisi Konseptual Variabel..... | 35 |
| 3.3.2 Variabel Terikat | 35 |
| 3.3.2.1 Definisi Konseptual Variabel Kinerja Guru | 35 |
| 3.3.3 Variabel Bebas | 35 |
| 3.3.3.1 Definisi Konseptual Peranan Kepala sekolah | 35 |
| 3.3.3.2 Definisi Konseptual Kepuasan Kerja | 36 |
| 3.3.3.3 Definisi Konseptual Komitmen Kerja | 36 |
| 3.4 Definisi Operasional Variable | 36 |
| 3.4.1 Definisi Operasional Variabel Kinerja Guru | 36 |
| 3.4.2 Definisi Operasional Variabel Peranan Kepala sekolah | 37 |
| 3.4.3 Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja..... | 38 |
| 3.4.4 Definisi Operasional Variabel Komitmen Kerja..... | 38 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| 3.6 Uji Instrumen | 39 |
| 3.6.1 Uji Validitas | 40 |
| 3.6.1.1 Uji Validitas Peranan Kepala Sekolah | 41 |
| 3.6.1.2 Uji Validitas Kepuasan Kerja | 42 |
| 3.6.1.3 Uji Validitas Komitmen Kerja..... | 42 |
| 3.6.1.4 Uji Validitas Kinerja Guru..... | 43 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 43 |
| 3.7 Uji Prasyarat Analisis Data | 45 |
| 3.7.1 Uji Normalitas..... | 45 |
| 3.7.2 Uji Heteroskedastisitas..... | 45 |
| 3.7.3 Uji Multikolinearitas | 45 |
| 3.7.4 Uji Linieritas | 46 |
| 3.8 Teknik Analisis Data..... | 46 |
| 3.8.1 Persamaan Regresi Linier Sederhana..... | 46 |
| 3.8.2 Persamaan Regresi Ganda..... | 47 |
| 3.8.3 Analisis Jalur..... | 47 |

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| 4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian | 49 |
| 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian | 49 |
| 4.2.1 Peranan Kepala Sekolah | 50 |

| | |
|---|----|
| 4.2.2 Kepuasan Kerja..... | 51 |
| 4.2.3 Komitmen Kerja..... | 52 |
| 4.2.4 Kinerja Guru | 53 |
| 4.3 Pengujian Prasyarat Analisis Data | 54 |
| 4.3.1 Uji Normalitas..... | 54 |
| 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas..... | 54 |
| 4.3.3 Uji Linearitas | 55 |
| 4.3.4 Uji Multikolinearitas | 56 |
| 4.4 Pengajuan Hipotesis | 56 |
| 4.4.1 Pengaruh Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru | 56 |
| 4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru | 58 |
| 4.4.3 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru..... | 59 |
| 4.4.4 Pengaruh Peranan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru..... | 60 |
| 4.4.5 Pengaruh Peranan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru | 62 |
| 4.4.6 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru63 | |
| 4.4.7 Pengaruh Peranan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru | 64 |
| 4.4.8 Pengaruh Peranan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Kerja..... | 66 |
| 4.5. Pembahasan Hasil Penelitian | 70 |
| 4.5.1 Pengaruh Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru..... | 70 |
| 4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru | 70 |
| 4.5.3 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru..... | 71 |
| 4.5.4 Pengaruh Peranan Kepala Sekolah dan Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru..... | 71 |
| 4.5.5 Pengaruh Peranan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru..... | 72 |
| 4.5.6 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru... 72 | |
| 4.5.7 Pengaruh Peranan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru..... | 73 |
| 4.5.8 Pengaruh Peranan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Kerja..... | 73 |
| 4.6 Keterbatasan Penelitian..... | 73 |

| | |
|---|-----------|
| BAB V: SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | |
| 5.1 Simpulan..... | 75 |
| 5.2 Implikasi | 76 |
| 5.3 Saran..... | 77 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 79 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | halaman |
|---|----------------|
| 1.1 Hasil UKG Sekolah Dasar Provinsi Lampung Tahun 2019 | 3 |
| 3.1 Populasi Penelitian | 33 |
| 3.2 Sampel Penelitian | 34 |
| 3.3 Kisi-Kisi Kinerja Guru | 36 |
| 3.4 Kisi-Kisi Peranan Kepala Sekolah | 37 |
| 3.5 Kisi-Kisi Kepuasan Kerja | 38 |
| 3.6 Kisi-Kisi Komitmen Kerja..... | 38 |
| 3.7 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian | 39 |
| 3.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Peranan Kepala Sekolah..... | 41 |
| 3.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja | 42 |
| 3.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Kerja..... | 42 |
| 3.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru..... | 43 |
| 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner | 44 |
| 4.1 Kategori Peranan Kepala Sekolah | 50 |
| 4.2 Kategori Kepuasan Kerja..... | 51 |
| 4.3 Kategori Komitmen Kerja | 52 |
| 4.4 Kategori Kinerja Guru | 53 |
| 4.5 Hasil Uji Normalitas | 54 |
| 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 54 |
| 4.7 Hasil Uji Linearitas..... | 55 |
| 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas | 56 |
| 4.9 Uji Regresi Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru..... | 57 |
| 4.10 Koefisien Korelasi Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru..... | 57 |
| 4.11 Uji Regresi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja..... | 58 |
| 4.12 Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Guru | 59 |
| 4.13 Uji Regresi Komitmen Kerja Terhadap Kinerja | 59 |
| 4.14 Koefisien Korelasi Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru..... | 60 |
| 4.15 Uji Regresi Peranan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru | 61 |
| 4.16 Koefisien Korelasi Peranan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru | 61 |
| 4.17 Uji Regresi Peranan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru | 62 |
| 4.18 Koefisien Korelasi Peranan Kepala Sekolah Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru | 63 |
| 4.19 Uji Regresi Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru | 63 |
| 4.20 Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru | 64 |

| | |
|---|----|
| 4.21 Uji Regresi Peranan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru | 65 |
| 4.22 Koefisien Korelasi Peranan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru | 65 |
| 4.23 Koefisien Jalur Model I | 66 |
| 4.24 Koefisien Jalur Model II..... | 67 |
| 4.25 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis..... | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | halaman |
|------------------------------------|----------------|
| 2.1 Kerangka Pikir | 30 |
| 3.1 Diagram Analisis Jalur | 48 |
| 4.1 Jalur Struktur I | 67 |
| 4.2 Koefisien Jalur Model II | 68 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | halaman |
|---|----------------|
| 1. Kisi-kisi instrumen Penelitian | 83 |
| 2. Uji instrumen kuisisioner penelitian | 88 |
| 3. Kuisisioner penelitian | 93 |
| 4. Hasil skor uji instrumen penelitian | 98 |
| 5. Hasil skor kuisisioner penelitian..... | 102 |
| 6. Surat izin penelitian | 111 |
| 7. Surat balasan penelitian | 117 |

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan penting dalam proses pembelajaran untuk mengembangkan pengetahuan para peserta didik agar hasil yang dicapai berkualitas, karena pendidikan merupakan sarana utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Di abad 21 ini kemajuan suatu bangsa dan Negara sangat penting oleh kemajuan sumber daya manusia yang memiliki dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan yang formal, informal maupun non formal mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Salah satu di antara tugas utama pemerintah sebagai amanat dari Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa”.

Pemerintah dalam upaya melaksanakan amanat konstitusi, berkewajiban mewujudkan sistem pendidikan nasional yang kuat dan berwibawa dalam rangka memberdayakan seluruh warga negara Indonesia, sehingga menjadi manusia yang cerdas dan berkualitas, dilandasi keimanan, ketakwaan, dan berakhlak mulia, serta mampu menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Dengan sistem pendidikan yang unggul akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas guna pencapaian kehidupan yang semakin maju dan sejahtera serta generasi penerus yang dapat dibanggakan dan mampu bersaing di era globalisasi dunia (Yaman, 2020).

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijelaskan pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana yang tertuang ke dalam tujuan pendidikan nasional dan pendidikan di sekolah dasar yaitu, untuk mewujudkan suasana belajar dan proses kegiatan pembelajaran dengan tujuan agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat, dalam berbangsa dan bernegara.

Berkaitan dengan komponen sistem pendidikan pendidik atau guru adalah salah satu komponen penting dalam proses pembelajaran, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar (Rachmawati, 2013). Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Amanza, 2013).

Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, untuk itu guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 tentang guru dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Kinerja guru dapat dilihat dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG). UKG merupakan

proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. UKG dimaksudkan untuk mengetahui peta penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Tujuannya sebagai penilaian kinerja guru dan sebagai alat kontrol pelaksanaan penilaian kinerja guru. Program pengembangan keprofesian berkelanjutan dan penilaian kinerja guru wajib dilakukan setiap tahunnya sebagai persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Hasil UKG Sekolah Dasar Provinsi Lampung 2019 ditunjukkan Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Hasil UKG Sekolah Dasar Provinsi Lampung Tahun 2019

| No | Kabupaten/Kota | SD | Pedagogik | Profesional | Rata-rata |
|----|--------------------------|-------|-----------|-------------|-----------|
| 1 | Kab. Lampung Selatan | 51.41 | 49.44 | 55.07 | 53.38 |
| 2 | Kab. Lampung Tengah | 50.66 | 49.97 | 55.66 | 53.95 |
| 3 | Kab. Lampung Utara | 47.19 | 49.49 | 55.59 | 53.76 |
| 4 | Kab. Lampung Barat | 48.5 | 47.16 | 51.77 | 50.39 |
| 5 | Kab. Tulang Bawang | 50.14 | 47.50 | 52.73 | 51.16 |
| 6 | Kab. Tanggamus | 48.99 | 48.57 | 54.17 | 52.49 |
| 7 | Kab. Lampung Timur | 50.49 | 47.82 | 53.22 | 51.60 |
| 8 | Kab. Way Kanan | 49.11 | 49.12 | 55.35 | 53.48 |
| 9 | Kab. Pesawaran | 50.57 | 47.60 | 52.49 | 51.02 |
| 10 | Kab. Pringsewu | 50.82 | 48.64 | 54.36 | 52.64 |
| 11 | Kab. Mesuji | 51.75 | 51.21 | 56.64 | 55.01 |
| 12 | Kab. Tulang Bawang Barat | 50.66 | 49.70 | 55.34 | 53.65 |
| 13 | Kab. Pesisir Barat | 45.34 | 45.31 | 55.05 | 53.23 |
| 14 | Kota Bandar Lampung | 53.63 | 52.82 | 49.84 | 48.48 |
| 15 | Kota Metro | 55.82 | 54.79 | 60.72 | 58.94 |

Sumber: Neraca Pendidikan Daerah (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa rata-rata hasil UKG Sekolah Dasar Provinsi Lampung masih tergolong rendah. Hasil ini merupakan rata-rata hasil UKG yang didapat dari beberapa kabupaten yang ada di Provinsi Lampung. Salah satunya yaitu dari Lampung Timur. Berdasarkan Tabel tersebut diketahui bahwa hasil UKG di Lampung Timur masih tergolong rendah, hal ini terlihat dari rata-rata yang hanya sebesar 51,60. Sedangkan nilai capaian minimal Uji Kompetensi

Guru yaitu 70,00. Fakta ini menunjukkan kinerja guru Sekolah Dasar di kabupaten lampung timur masih rendah.

Fakta lain berdasarkan penelitian pendahulu ditemukan yang terjadi pada guru menunjukkan masih ada guru membuat perangkat pembelajaran pada saat tertentu saja dan beberapa guru yang mengajar sebagai rutinitas saja dan tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada serta rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi. Hal tersebut menjadi berpengaruh terhadap rendahnya kinerja guru. Kinerja guru yang rendah selama jangka panjang menyebabkan kualitas pendidikan juga menjadi rendah yang mengakibatkan rendahnya kualitas output peserta didik.

Kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan. Kinerja Guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah (Rachmawati, 2013).

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal seperti motivasi kerja dan kompetensi dari guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal antara lain lingkungan kerja dan lingkungan keluarga. Supardi (2014) menyebutkan kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen peranan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: Peranan kepala

sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian, nampaklah bahwa peranan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Dengan kata lain peranan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Pidarta (2004).

Kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu

kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembina tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2013). Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah, sehingga setiap guru dapat bekerja dengan maksimal sehingga kinerja kerja dapat tercapai.

Permasalahan yang muncul dalam peranan kepala sekolah di Sekolah Dasar kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur adalah peranan kepala sekolah masih kurang. Sebagian kepala sekolah hanya menangani masalah administratif, memonitor kehadiran guru, atau membuat laporan kepada pengawas. Kepala sekolah belum optimal dalam meningkatkan kinerja guru.

Faktor penting lain yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu kepuasan kerja guru. Darwito (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan merupakan konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja guru dapat dimediasi oleh kepuasan karir, dimana kepuasan karir memiliki hubungan yang erat atas kebahagiaan ditempat kerja, dan kepuasan karir yang tinggi akan membuat tenaga pendidik bekerja dengan maksimal dan profesional (ardiansyah dan purba, 2015).

Kenyataan yang penulis lihat dan temui di lapangan pada beberapa Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur terdapat indikasi masih

rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai masih terdapat beberapa guru yang hadir di sekolah tidak tepat waktu. Hal tersebut bisa jadi disebabkan oleh ketidaknyamanan mereka dengan suasana di sekolah, adanya perbedaan perlakuan, serta belum adanya sistem reward and punishment dalam menegakkan disiplin kerja di sekolah. Kondisi tersebut mungkin saja terjadi karena kurang efektifnya komunikasi antar personal antara kepala sekolah maupun antar guru dan terdapatnya konflik antar personal.

Selain dipengaruhi oleh peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh Komitmen kerja, Menurut (Verawati, 2016), komitmen kerja sebagai suatu kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan rasa penuh tanggung jawab. Dengan adanya komitmen yang tinggi dengan demikian seseorang yang terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang ditekuni akan sanggup menetapkan keputusan dirinya sendiri dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan kesungguhan hati. Komitmen juga merupakan keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melaksanakan atau tidak melakukan sesuatu pekerjaan. Seseorang yang telah memiliki suatu komitmen maka ia tidak ragu-ragu dalam menentukan sikap bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil. Oleh karenanya untuk mencapai kinerja mengajar guru yang optimal maka diperlukan komitmen yang tinggi dari guru tersebut terhadap pekerjaannya sebagai pendidik dan pengajar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al (2016), terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram sebesar 53,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram.

Penelitian lain dilakukan oleh Amalia (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara peranan kepala sekolah dengan kepuasan guru di SMPN 16 Medan. Dimana tingkat hubungan antara peranan kepala sekolah dan kepuasan guru SMPN 16 Medan termasuk pada interval tingkat

hubungan kategori sedang. Dan ini membuktikan bahwa peranan kepala sekolah yang memuaskan bagi para guru dapat menaikkan kinerja kerja para guru.

Berangkat dari hal tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Peranan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Kinerja guru di Sekolah Dasar kabupaten lampung timur masih belum optimal.
- 1.2.2 Hasil nilai rata-rata UKG Sekolah Dasar kabupaten lampung timur belum mencapai nilai minimal
- 1.2.3 Peranan kepala sekolah belum optimal dalam meningkatkan kinerja guru.
- 1.2.4 Guru membuat perangkat pembelajaran pada saat tertentu saja.
- 1.2.5 Beberapa guru yang mengajar hanya sebagai rutinitas saja, tidak menekuni profesinya secara utuh.
- 1.2.6 Masih rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai masih terdapat beberapa guru yang hadir di sekolah tidak tepat waktu.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada kajian kinerja guru (Y), peranan kepala sekolah (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen kerja guru (X3).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari masalah tersebut di atas permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh langsung peranan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh langsung peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.4.5 Apakah terdapat pengaruh langsung peranan kepala sekolah dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.4.6 Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.4.7 Apakah terdapat pengaruh langsung peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.4.8 Apakah terdapat pengaruh tidak langsung peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1.5.1 Pengaruh langsung peranan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur

- 1.5.2 Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.5.3 Pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.5.4 Pengaruh langsung peranan kepala sekolah, kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.5.5 Pengaruh langsung peranan kepala sekolah dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.5.6 Pengaruh langsung kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.5.7 Pengaruh langsung peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 1.5.8 Pengaruh tidak langsung peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang persepsi guru tentang pengaruh peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan dibidang keilmuan terutama bidang ilmu Administrasi Pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru.

1.6.2.2 Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi kepala sekolah dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru.

1.6.2.3 Bagi guru

Sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menjadi guru professional.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul “Pengaruh Peranan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur” sebagai berikut:

1.7.1 Lingkup Ilmu

Ruang lingkup Ilmu Administrasi Pendidikan adalah sebagai proses dan fungsi manajemen, berikut substansi yang menjadi garapan Administrasi Pendidikan: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, (4) pengendalian.

1.7.2 Obyek Penelitian

Kinerja guru sebagai variabel terikat, peranan kepala sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja sebagai variabel bebas

1.7.3 Subyek penelitian

Guru Guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur.

1.7.4 Tempat penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar
Sribhawono Lampung Timur.

1.7.5 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020/2021.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan konkret seperti tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen: Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menyikapi hal tersebut, maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan.

Sutedjo dan Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Arlina dan Sarkawi (2017), kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan istilah umum yang digunakan untuk penilaian pekerja dalam berbagai profesi, termasuk untuk penilaian seorang guru.

Kinerja seorang guru merujuk pada penilaian hasil dari pencapaian yang dicapai dalam periode tertentu seorang guru mengajar. Menurut Supardi (2014), kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Menurut Barnawi dan Arifin (2014), bahwa kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Satriadi, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas, dan menggambarkan tindakan guru dalam kegiatan pembelajaran serta meningkatkan prestasi belajar peserta didik dalam periode yang ditetapkan.

2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Menurut Srinalia (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

a. Faktor dari dalam sendiri (Internal)

1. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugastugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2. Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3. Bakat
Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikanseseorang bekarja dengan pilihan dan keahliannya.
 4. Kemampuan dan minat
Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni
 5. Motif
Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang
 6. Kesehatan
Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.
 7. Kepribadian
Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja ang akan meningkatkan kerjanya.
 8. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja
Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.
- b. Faktor dari luar diri sendiri (eksternal)
1. Lingkungan keluarga
Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.
 2. Lingkungan kerja
Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan

dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

3. Komunikasi dengan kepala sekolah
Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian
4. Sarana dan prasarana
Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.

Menurut Risma dan Sukanti (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

1. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
3. Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional). meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (kepuasan kerja guru).

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor individu (personal), faktor peranan, faktor tim, faktor sistem dan faktor situasional. Faktor-faktor tersebut berpengaruh satu sama lain dalam pencapaian kinerja.

2.1.2 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian Kinerja atau prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Usman (2014) penilaian adalah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Ada lima faktor dalam penilaian kinerja, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan
4. Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
5. Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas sebagai berikut.

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran, Tahap ini berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran.

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, Tahap ini berkaitan dengan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran.
3. Evaluasi/penilaian Pembelajaran, Kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas maka penilaian kinerja guru dapat disimpulkan:

- (1) merencanakan proses pembelajaran;
- (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran;
- (3) kemampuan melaksanakan evaluasi atau penilaian.

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan tertentu (Syafaruddin dan Asrul, 2014). Sedangkan Menurut Manik (2011) Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kartono, 2017).

Menurut Suharsaputra (2016) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, ini mempunyai maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses kepemimpinan merupakan proses yang interaktif dan dinamis dalam mempengaruhi orang lain, dalam proses tersebut seorang pemimpin harus memiliki dasar kemampuan serta terampil dalam menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja secara maksimal.

Kepemimpinan dapat diartikan suatu bentuk persuasi, pembinaan dan pengembangan individu dan atau kelompok orang-orang tertentu melalui

suatu interaksi dan motivasi yang tepat agar mereka mau bekerja sama untuk memajukan tujuan organisasi. Usman (2014) menyebutkan kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin mempengaruhi orang-orang agar terwujudnya suatu tujuan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tanggung jawab kepala sekolah dikemukakan Permendikbud Nomor 6 pasal 15 Tahun 2018 bahwa: “Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.” Menurut Mulyasa (2013) menyebutkan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu.

Menurut Wahjosumidjo (2011) kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kata “memimpin” mengandung makna kemampuan untuk menggerakkan, segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Daryanto (2013) mengemukakan kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila. Purwanto (2009) menyatakan

bahwa “diantara pemimpin-pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan yang sangat penting. Dikatakan sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di tiap-tiap sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah seseorang yang bertanggung jawab memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan pembelajaran, pembinaan tenaga pendidikan serta komponen paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dan peran penting sebagai (EMASLIM) *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*, khususnya peran kepala sekolah sebagai leader (pemimpin).

2.2.2 Peran Kepala Sekolah

Guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang kompeten bukanlah sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya sungguh sungguh dan komprehensif. Salah satu upaya tersebut adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Mulyasa (2013) menyebutkan kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan berbagai tugas dan fungsi yang harus diembannya dalam mewujudkan sekolah efektif, produktif, mandiri, dan akuntabel. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan kepuasan bagi para stakeholder sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi dan teladan yang baik bagi guru dan staf pegawai lainnya.

Untuk mewujudkan tugas tersebut kepala sekolah harus mampu bekerjasama dengan bawahannya. Kepala sekolah harus tahu fungsi dan peranannya sebagai pemimpin. Peran utama yang harus diemban kepala sekolah yang membedakannya dari jabatan-jabatan kepala lainnya menurut Rivai dan Murni (2009) adalah peran sebagai pemimpin pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah mengacu pada kualitas tertentu yang harus dimiliki kepala sekolah untuk mengemban tanggung jawabnya secara berhasil. Kualitas yang dimaksud adalah:

1. Kepala sekolah harus tahu persis apa yang ingin dicapainya (visi) dan bagaimana mencapainya (misi).
2. Kepala sekolah perlu memiliki sejumlah kompetensi untuk melaksanakan misi guna mewujudkan visi. Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang diperlihatkan seseorang dalam melakukan sesuatu.
3. Kepala sekolah harus memiliki karakter tertentu yang menunjukkan integritasnya. Integritas adalah ketaatan pada nilai-nilai moral dan etika yang diyakini seseorang dan membentuk perilakunya sebagai manusia yang berbakat dan bermartabat diantaranya: dapat dipercaya, konsisten, komit, bertanggung jawab, dan secara emosional terkendali.

Peran utama yang harus diemban kepala sekolah menurut Wahjosumidjo (2011) dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah.
2. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Peranan kepala sekolah menurut Mulyasa (2013) adalah sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* (EMASLIM). Penjelasan masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah sebagai *Educator* (pendidik)

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching, moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

2. Kepala Sekolah sebagai *Manajer*

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

3. Kepala Sekolah sebagai *Administrator*

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

4. Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Kepala sekolah sebagai *supervisor* harus memperhatikan prinsip-prinsip:

(1) hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hirarkhis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (4) dilakukan berdasar kebutuhan tenaga kependidikan (guru), (5) merupakan bantuan profesional. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

5. Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

6. Kepala Sekolah sebagai *Innovator*

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7. Kepala Sekolah sebagai *Motivator*

Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015).

Handoko (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja. Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner & Kinicky, 2014).

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya akan mencapai nilai-nilai penting pekerjaan.

2.3.1 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut.

1. Kepuasan terhadap gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan. Kepuasan gaji yang diperoleh oleh seseorang haruslah sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

2. Kepuasan terhadap promosi
Kepuasan terhadap promosi adalah kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja
Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.
4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
5. Kepuasan terhadap supervisor
Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

2.4 Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffin, 2004).

Menurut Mulyasa (2012) Komitmen dapat diartikan sebagai (a) keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (b) kesedian untuk bekerja dan menjadi bagian dari organisasi, dan (c) bersungguh-sungguh untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen adalah sikap konsisten, menurut Usman (2014) konsisten ialah sifat kokoh dan teguh pada pendirian, meskipun berbagai ancaman menghadang. Orang yang konsisten dapat diramalkan tingkah lakunya, tidak mudah berubah-ubah prilakunya (sikap, dan perbuatannya), ucapannya, dan janjinya dapat dipercaya, serta cocok antara kata dengan perbuatannya. Ketidak konsistenan antara

ucapan dan perbuatan, janji dan buktinya, dapat mengurangi bahkan menghilangkan kepercayaan.

Komitmen adalah sikap kesetiaan, menurut Usman (2014) kesetiaan ialah keinginan untuk selalu melindungi, menyelamatkan, mematuhi atau taat pada apa yang disuruh atau diminatinya, dan penuh pengabdian. Orang yang setia tidak akan berkhianat, serong atau selingkuh.

Sahertian (1994) mengartikan komitmen kerja sebagai suatu kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan rasa penuh tanggung jawab. Dengan adanya komitmen yang tinggi dengan demikian seseorang yang terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang ditekuni akan sanggup menetapkan keputusan dirinya sendiri dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan kesungguhan hati. Komitmen juga merupakan keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melaksanakan atau tidak melakukan sesuatu pekerjaan. Seseorang yang telah memiliki suatu komitmen maka ia tidak ragu-ragu dalam menentukan sikap bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah sikap seseorang individu bersedia untuk bekerja bersungguh-sungguh pada pendirian serta aktif dengan penuh tanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang ditekuni.

2.4.1 Faktor-faktor Pengaruh Komitmen Kerja Guru

Owens (2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda antara guru baru dan guru yang bekerja dalam tahapan lama yang menganggap sekolah atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya. Komitmen kerja guru pada organisasi sekolah tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen kerja guru pada organisasi sekolah juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Sopiah (2011) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen guru pada organisasi sekolah, antara lain:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi sekolah, dan variasi kebutuhan serta keinginan yang berbeda dari tiap guru.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sesama guru.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara guru-guru lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi sekolah.

Winardi (2012) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru pada organisasi sekolah, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik organisasi, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi sekolah, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat guru
4. Tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi sekolah terhadap guru.

2.4.2 Bentuk-Bentuk Komitmen

Terdapat tiga bentuk komponen komitmen (Luthan, 2011);

1. *Affective commitment* yaitu komitmen yang terbentuk pada seseorang sehingga tetap bekerja dan loyal dengan tujuan yang sama dan setuju dengan pemimpin tersebut, sampai mau melakukan pekerjaan dengan sukarela, dengan indikator-indikator sebagai berikut: merasa bahagia berada dalam organisasi dan loyalitas terhadap organisasi.
2. *Continuance commitmen* yaitu komitmen yang terbentuk pada seseorang sehingga tetap bekerja dan mengikuti komitmen dan tujuan yang sama dengan kekuatan pemimpin tersebut dikarenakan seseorang itu tidak ada pilihan untuk melakukan sesuatu tindakan dan pertimbangan untung rugi, dengan indikator-indikator sebagai berikut: memperhitungkan

keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan menghitung kerugian jika meninggalkan organisasi.

3. *Normative commitment* yaitu komitmen refleksi perasaan akan tanggung jawab yang terbentuk dikarenakan suatu kewajiban pekerjaan yang harus dilakukan supaya tetap berada pada organisasi tersebut, dengan indikator-indikator sebagai berikut: kemauan kerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

2.5. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang ada di sekolah dan mempunyai peranan sangat besar dalam upaya memajukan pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis antara semua unsur yang ada di sekolah, minat terhadap perkembangan dan kemajuan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan mutu profesionalisme guru dan meningkatnya mutu lulusan banyak ditentukan oleh kualitas peranan kepala sekolah. Oleh karena itu seorang kepala sekolah didalam melaksanakan tugasnya harus dapat memahami karakteristik bawahannya, dengan harapan guru dan karyawan di sekolah merasa mendapat perhatian sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal sehingga dapat berpengaruh pada kinerja guru.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru akan membuat kinerja guru menjadi maksimal. Kepuasan kerja guru adalah keadaan emosional yang dialami guru karena keterkaitannya dengan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik di sekolah (Milton dalam Mataheru, 1990). Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek aspek dalam pekerjaan yang meliputi aspek-aspek kepuasan terhadap gaji, adanya promosi, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan

pengawasan dari supervisi. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri juga akan memengaruhi kinerja seseorang. Apabila seseorang menikmati pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan kemampuan di bidangnya akan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun apabila seseorang tidak nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru akan membuat kinerja guru menjadi maksimal.

3. Pengaruh Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru

Komitmen kerja guru adalah keinginan guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sekolah dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah dan kualitas pendidikan yang lebih baik, dengan indikator afektif, kontinuitas (kesinambungan) dan normatif. Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen kerja guru tidak dapat dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen. Keberhasilan seorang guru dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi pedagogik yang dimilikinya. Komitmen sangat terkait dengan kinerja guru. Komitmen guru dalam memberikan kontribusi untuk masa depan siswa dan sekolah.

4. Pengaruh peranan kepala sekolah, komitmen kerja terhadap kinerja guru

Peranan kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, penuh rasa tanggung jawab, dan penuh rasa harmonis sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Sedangkan guru yang mempunyai komitmen kerja yang bagus akan mempengaruhi kinerja guru sendiri tersebut.

5. Pengaruh peranan kepala sekolah, kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Jika peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja baik maka diharapkan kinerja yang didapat juga akan baik pula. Hal ini dikarenakan adanya dukungan kepala sekolah dan kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki akan meningkatkan kinerja dalam organisasi. Sedangkan peranan kepala sekolah yang baik akan menimbulkan perasaan senang pada guru dalam bekerja sehingga dapat menunjang kinerja guru.

6. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja terhadap kinerja guru

Kepuasan kerja dan komitmen kerja adalah dua faktor penting terhadap kinerja guru. Jika dalam diri guru terdapat dua faktor tersebut dalam melaksanakan tugas, akan menimbulkan pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja guru.

7. Pengaruh peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru

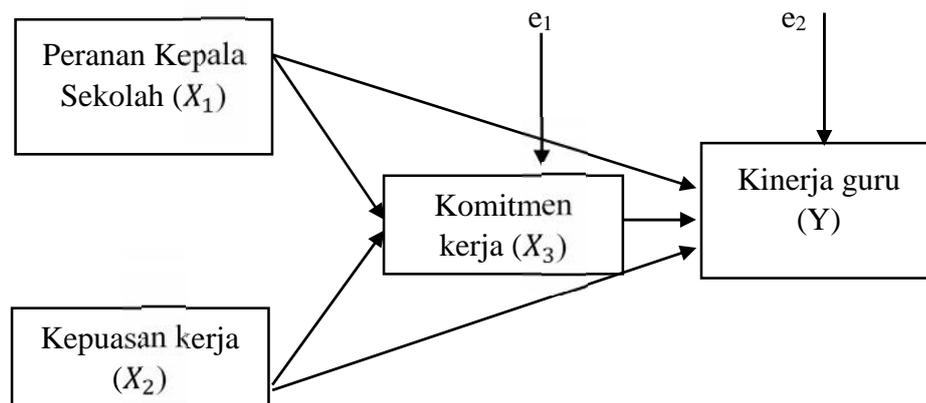
Peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Jika faktor-faktor tersebut bisa beriringan dengan baik maka kinerja yang didapatkan akan baik pula. Kepuasan kerja guru adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kinerja guru.

8. Pengaruh peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja

Peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja yang baik di tambah dengan komitmen diri akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Dengan

Peranan kepala sekolah di sekolah yang baik dan lancar, kepuasan kerja yang sesuai dengan persepsinya dan komitmen untuk berkembang akan mampu meningkatkan kerja guru tersebut menjadi lebih baik.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu Peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja. Kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan:

| | |
|-----------------------|--|
| $X_1 - Y$ | : pengaruh X1 secara langsung terhadap Y |
| $X_2 - Y$ | : pengaruh X2 secara langsung terhadap Y |
| $X_3 - Y$ | : pengaruh X3 secara langsung terhadap Y |
| $X_1, X_2 - Y$ | : pengaruh X1 dan X2 terhadap Y |
| $X_1, X_3 - Y$ | : pengaruh X1 dan X3 terhadap Y |
| $X_2, X_3 - Y$ | : pengaruh X2 dan X3 terhadap Y |
| $X_1, X_2, X_3 - Y$ | : pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y |
| $X_1 - X_2 - X_3 - Y$ | : pengaruh X1, X2 terhadap Y melalui X3 |

2.6 Hipotesis Penelitian

- 2.6.1 Terdapat pengaruh peranan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 2.6.2 Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 2.6.3 Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur

- 2.6.4 Terdapat pengaruh peranan kepala sekolah, komitmen kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 2.6.5 Terdapat pengaruh peranan kepala sekolah, kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 2.6.6 Terdapat pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 2.6.7 Terdapat pengaruh peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur
- 2.6.8 Terdapat pengaruh peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur

III. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Musfiqon (2012), penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif mengkaji secara kuantitatif pada penelitian pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif. Penelitian itu termasuk jenis penelitian *expost facto*, menurut Sugiyono (2014), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional, metode penelitian korelasional menurut Arikunto (2012) metode yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur yang terdiri 263 guru dari 21 sekolah. Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik *cluster random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Sugiyono, 2014). Jumlah populasi dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

| No | Nama Sekolah | Desa | Populasi |
|---------------|-----------------------------|--------------------|------------|
| 1. | SD Al-Qur'an Darul Fatah | | 20 |
| 2. | SD Negeri 1 Sri Bhawono | Sribhawono | 16 |
| 3. | SD Negeri 2 Sri Bhawono | | 13 |
| 4. | SD Negeri 3 Sri Bhawono | | 14 |
| 5. | SD Muhammadiyah Sri Menanti | | 11 |
| 6. | SD Negeri Srimenanti | Srimenanti | 17 |
| 7. | SD Kristen 4 Sri Bhawono | | 8 |
| 8. | SD Muhammadiyah Sri Pendowo | | 11 |
| 9. | SD Negeri 1 Sri Pendowo | Sripendowo | 8 |
| 10. | SD Negeri 2 Sri Pendowo | | 10 |
| 11. | SD Negeri 3 Sri Pendowo | | 9 |
| 12. | SD Negeri 1 Sadar Sriwijaya | Sadar Sriwijaya | 11 |
| 13. | SD Negeri 3 Sadar Sriwijaya | | 7 |
| 14. | SD Swasta Tanjung Sakti | | 7 |
| 15. | SD Negeri 1 Bandar Agung | | 23 |
| 16. | SD Negeri 2 Bandar Agung | | 11 |
| 17. | SD Negeri 3 Bandar Agung | Bandar Agung | 14 |
| 18. | SD Negeri 4 Bandar Agung | | 18 |
| 19. | SD Negeri 5 Bandar Agung | | 10 |
| 20. | SD Negeri 2 Sadar Sriwijaya | Mekar Jaya | 14 |
| 21. | SD Negeri Waringin Jaya | Waringin Jaya | 11 |
| Jumlah | | | 263 |

Sumber: Data Dapodik Sekolah (2020)

Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* (Noor, 2014).

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan:

N= banyak populasi

n= banyak sampel

e= tingkat toleransi kesalahan yang diinginkan (10%)

Sampel yang diperoleh dari populasi dengan menggunakan rumus di atas adalah:

$$n = \frac{263}{263(0.1)^2 + 1}$$

$$n = 73$$

Selanjutnya untuk mempermudah penyebaran kuesioner dari jumlah sampel tersebut maka ditentukan jumlah sampel menurut sekolah masing-masing secara proporsinya dengan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan:

n = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

N = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya (Riduwan, 2010)

Sampel masing-masing sekolah berdasarkan perhitungan menggunakan rumus diatas dapat dilihat pada Tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

| No | Desa | Populasi | Penghitungan | Sampel |
|---------------|-----------------|----------|---------------------------|--------|
| 1 | Sadar Sriwijaya | 25 | $\frac{73}{263} \cdot 25$ | 7 |
| 2 | Sribhawono | 63 | $\frac{73}{263} \cdot 63$ | 18 |
| 3 | Sripendowo | 38 | $\frac{73}{263} \cdot 38$ | 10 |
| 4 | Bandar agung | 76 | $\frac{73}{263} \cdot 76$ | 21 |
| 5 | Mekar jaya | 14 | $\frac{73}{263} \cdot 14$ | 4 |
| 6 | Srimenanti | 36 | $\frac{73}{263} \cdot 36$ | 10 |
| 7 | Waringin jaya | 11 | $\frac{73}{263} \cdot 11$ | 3 |
| Jumlah | | 263 | | 73 |

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

3.3.1 Definisi Konseptual Variabel

3.3.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2014). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

3.3.2.1 Kinerja guru

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas, dan menggambarkan tindakan guru dalam kegiatan pembelajaran serta meningkatkan prestasi belajar peserta didik dalam periode yang ditetapkan.

3.3.3. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2014), Variabel independen yang dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, ada tiga variabel independen yang digunakan, yaitu:

3.3.3.1 Peranan Kepala Sekolah

Peranan kepala sekolah adalah seseorang yang bertanggung jawab memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan pembelajaran, pembinaan tenaga pendidikan serta komponen paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

3.3.3.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya akan mencapai nilai-nilai penting pekerjaan.

3.3.3.3 Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah sikap seseorang individu bersedia untuk bekerja bersungguh-sungguh pada pendirian serta aktif dengan penuh tanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang ditekuni.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Kinerja Guru

Definisi operasional variabel kinerja guru adalah skor total persepsi guru yang diperoleh dari perilaku guru yang di ukur berdasarkan tiga dimensi yaitu: *Perencanaan program kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan Evaluasi/penilaian pembelajaran* melalui angket skala likert.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kinerja Guru

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|---------------------|--|---|
| Kinerja Guru (Y) | 1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran | • Silabus, RPP |
| | 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran | • Pengolaan kelas, Penggunaan media, Sumber belajar dan Metode pembelajaran |
| | 3. Evaluasi/penilaian pembelajaran | • Ketuntasan dalam kegiatan pembelajaran |

Sumber: Direktorat Tenaga Kependidikan (2008)

3.4.2 Peranan Kepala Sekolah

Peranan kepala sekolah adalah skor total persepsi guru dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan peranan kepala sekolah, yang meliputi tujuh dimensi yaitu: *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator* melalui angket skala likert.

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Peranan Kepala Sekolah

| Variabel/Dimensi | Indikator |
|--|---|
| Peranan Kepala Sekolah (X1) (EMASLIM) | <ul style="list-style-type: none"> • Membimbing guru, staf dan karyawan serta meningkatkan profesionalisme guru |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Menyusun program dan menggerakkan staf, guru, karyawan dan mengoptimalkan sumber daya sekolah |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mengelola administrasi KBM, BK, kepegawaian, keuangan dan sarana prasarana |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Menyusun dan melaksanakan supervisi klinis dengan diskusi maupun kunjungan kelas serta melaksanakan supervisi terhadap motivasi, kreativitas dan kinerja guru |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Memiliki visi misi, kemampuan mengambil keputusan serta kepribadian yang kuat |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mencari dan menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mengatur lingkungan kerja, memberikan penghargaan dan hukuman serta memotivasi guru dalam bekerja melalui penyediaan berbagai sumber belajar |

Sumber : Mulyasa (2013)

3.4.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah skor total persepsi guru yang diukur berdasarkan lima dimensi Kepuasan kerja yaitu: *kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap supervisor* melalui angket skala likert.

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Kepuasan Kerja

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|------------------------|-----------------------|---|
| Kepuasan Kerja (X2) | Gaji | • Gaji yang layak |
| | Promosi | • Kesempatan untuk peningkatan karir |
| | Rekan Kerja | • Hubungan baik dengan sesama rekan kerja |
| | Pekerjaan itu sendiri | • Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian |
| | Supervisor | • Hubungan fungsional antara atasan dan pegawai |

Sumber : Afandi (2018)

3.4.4 Komitmen Kerja

Komitmen guru adalah skor total persepsi guru yang diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu: *Affective commitment, Continuance commitment, dan Normatif commitment* yang melalui angket skala likert.

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Komitmen Kerja

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|---------------------|------------------------|--|
| Komitmen Kerja (X3) | Affective commitment | • Merasa bahagia dalam organisasi dan loyalitas dalam organisasi |
| | Continuance commitment | • Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dan kerugian jika meninggalkan organisasi |
| | Normatif commitment | • Kemauan kerja dan tanggung jawab memajukan organisasi |

Sumber : Luthan (2011)

Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (Setuju), R (ragu-ragu), TS

(tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Bobot nilai dapat dilihat pada tabel dibawah

Tabel 3.7 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian

| Pilihan jawaban | Bobot nilai |
|------------------------|--------------------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Ragu-ragu | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data tentang peranan kepala sekolah, komitmen kerja, dan kepuasan kerja dalam penelitian ini akan dijangkau dengan menggunakan angket. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2012). Penyusunan angket dalam penelitian ini bertitik tolak pada variabel penelitian dan isi dari rumusan hipotesis penelitian atau rumusan masalah yang dikembangkan ke dalam item-item pertanyaan dan pernyataan.

Angket dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Sugiyono (2014) mengatakan bahwa skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu. Jadi dengan angket yang menggunakan skala Likert ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana peranan kepala sekolah, Komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru di SD Kecamatan Bandar Sribhawono Lampung Timur.

3.6 Uji Instrumen

Menurut Arikunto (2012) instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliable. Uji coba instrumen diperlukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan tersebut benar-benar shahih dan handal. Yang

dimaksud dengan valid atau shahih adalah untuk melihat apakah alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan yang dimaksud dengan reliable atau handal adalah untuk melihat apakah suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda.

Penggunaan instrumen untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu. Uji coba instrumen disarankan untuk dilakukan minimum pada 30 perwakilan populasi dimana tujuannya adalah survei awal dan pengembangan skala (Johanson & Brooks, 2010). Oleh karena itu, pada penelitian ini, uji coba instrumen akan dilakukan pada 30 guru SD di Kecamatan bandar sribhawono yang bukan merupakan bagian dari sampel penelitian.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2012), validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal. Validitas merupakan kesesuaian antarbagian instrumen secara keseluruhan. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas alat ukur terlebih dahulu dilakukan penentuan harga korelasi antarbagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasikan tiap alat ukur dengan skor total merupakan jumlah setiap skor item soal. Kegiatan menghitung validitas alat ukur atau instrumen harus memiliki validitas tinggi. Validitas instrumen pada penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan rumus product moment dari Pearson dengan rumus yang dimaksud adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : koefisiensi korelasi
- N : jumlah responden
- X : skor butir
- Y : skor total

Menentukan kesahihan setiap butir pernyataan maka nilai r_{xy} yang diperoleh dan dikonsultasikan dengan nilai r tabel pada taraf signifikan 5% apabila $r_{xy} > r$ tabel maka butir pernyataan tersebut sah/valid jika r tabel maka butir pernyataan tersebut tidak sah/tidak valid. Sehingga instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengambil data sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan sedangkan instrumen yang tidak valid di *drop out*.

Hasil pengujian validitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS dengan kriteria instrumen valid apabila $\text{sig.} < 0,05$, dan hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

3.6.1.1 Uji Validitas Peranan Kepala Sekolah (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner peranan kepala sekolah tertera pada dibawah

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Peranan Kepala Sekolah

| Item | R hitung | R tabel | Kondisi | Sig. | Kesimpulan |
|------|----------|---------|----------------|-------|--------------|
| 1. | 0,755 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 2. | 0,697 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 3. | 0,844 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 4. | 0,709 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 5. | 0,657 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 6. | 0,600 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 7. | 0,685 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 8. | 0,790 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 9. | 0,542 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,002 | VALID |
| 10. | 0,518 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,003 | VALID |
| 11. | 0,729 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 12. | 0,600 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 13. | 0,696 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 14. | 0,689 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 15. | 0,768 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 16. | 0,654 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 17. | 0,578 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2021

Berdasarkan data pada Tabel 3.8 diketahui bahwa seluruh item pada kuesioner peranan kepala sekolah dinyatakan valid, sehingga item nomor 1 sampai dengan nomor 17 dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.6.1.2 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner Kepuasan Kerja tertera pada Tabel dibawah.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

| Item | R hitung | R tabel | Kondisi | Sig. | Kesimpulan |
|------|----------|---------|----------------|-------|--------------------|
| 1. | 0,266 | 0,361 | Rhitung<Rtabel | 0,155 | TIDAK VALID |
| 2. | 0,539 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,002 | VALID |
| 3. | 0,529 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,003 | VALID |
| 4. | 0,558 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,001 | VALID |
| 5. | 0,819 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 6. | 0,650 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 7. | 0,818 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 8. | 0,480 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,007 | VALID |
| 9. | 0,178 | 0,361 | Rhitung<Rtabel | 0,348 | TIDAK VALID |
| 10. | 0,628 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 11. | 0,711 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 12. | 0,444 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,014 | VALID |
| 13. | 0,308 | 0,361 | Rhitung<Rtabel | 0,098 | TIDAK VALID |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2021

Berdasarkan data pada Tabel 3.9 dapat diketahui bahwa item nomor satu, sembilan dan tigabelas pada kuesioner kepuasan kerja dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Sehingga instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengambil data berjumlah sepuluh nomor sedangkan instrumen yang tidak valid di *drop out*.

3.6.1.3 Uji Validitas Komitmen Kerja (X3)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner Komitmen Kerja tertera pada Tabel dibawah.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Kerja

| Item | R hitung | R tabel | Kondisi | Sig. | Kesimpulan |
|------|----------|---------|----------------|-------|--------------------|
| 1. | 0,671 | 0,361 | Rhitung<Rtabel | 0,000 | VALID |
| 2. | 0,603 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 3. | 0,639 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 4. | 0,669 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 5. | 0,836 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 6. | 0,377 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,040 | VALID |
| 7. | 0,343 | 0,361 | Rhitung<Rtabel | 0,063 | TIDAK VALID |
| 8. | 0,635 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,007 | VALID |
| 9. | 0,572 | 0,361 | Rhitung<Rtabel | 0,001 | VALID |
| 10. | 0,469 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,009 | VALID |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2021

Berdasarkan data pada Tabel 3.10 dapat diketahui bahwa item nomor tujuh pada kuesioner komitmen kerja dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Sehingga instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengambil data berjumlah sembilan nomor sedangkan instrumen yang tidak valid di *drop out*.

3.6.1.4 Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner Kinerja Guru tertera pada Tabel dibawah.

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

| Item | R hitung | R tabel | Kondisi | Sig. | Kesimpulan |
|------|----------|---------|----------------|-------|--------------------|
| 1. | 0,781 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 2. | 0,783 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 3. | 0,391 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,033 | VALID |
| 4. | 0,303 | 0,361 | Rhitung<Rtabel | 0,103 | TIDAK VALID |
| 5. | 0,738 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 6. | 0,625 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 7. | 0,553 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,002 | VALID |
| 8. | 0,668 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 9. | 0,624 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,001 | VALID |
| 10. | 0,634 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 11. | 0,538 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,002 | VALID |
| 12. | 0,854 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,000 | VALID |
| 13. | 0,575 | 0,361 | Rhitung>Rtabel | 0,001 | VALID |
| 14. | 0,162 | 0,361 | Rhitung<Rtabel | 0,393 | TIDAK VALID |

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2021

Berdasarkan data pada Tabel 3.11 dapat diketahui bahwa item nomor empat dan empatbelas pada kuesioner kinerja guru dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Sehingga instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengambil data berjumlah duabelas nomor sedangkan instrumen yang tidak valid di *drop out*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam suatu penelitian sangat perlu dilakukan karena reliabilitas berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen tersebut. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau stabil yang tinggi atau dapat dipercaya,

apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana konsistensi hasil pengukuran yang dilakukan. Keandalan instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum S_i}{S_t} \right]$$

Keterangan.

- r_{11} = Nilai Reliabilitas
- $\sum S_t$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- S_t = varians total
- k = jumlah item (Arikunto, 2012)

Kriteria pengujian $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut valid. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS dengan kriteria reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,361$. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

| No | Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | <i>Standar Alpha</i> | Keterangan |
|----|------------------------|-----------------------|----------------------|------------|
| 1 | Peranan Kepala Sekolah | 0,919 | 0,361 | Reliabel |
| 2 | Kepuasan Kerja | 0,817 | | Reliabel |
| 3 | Komitmen Kerja | 0,768 | | Reliabel |
| 4 | Kinerja guru | 0,841 | | Reliabel |

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.12 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel. Selanjutnya setelah instrumen yang telah diterjemahkan layak untuk digunakan maka kemudian dilakukan uji prasyarat analisis data terhadap data yang telah terkumpul menggunakan instrumen tersebut.

3.7 Uji Persyaratan Analisis Data

3.7.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel peranan kepala sekolah (X1), komitmen kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja guru (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas digunakan dengan uji *kolmogorov smirnov*. Dasar dari pengambilan keputusan uji normalitas, dihitung menggunakan program komputer SPSS dengan metode *kolmogorov smirnov* berdasarkan pada besaran probabilitas atau nilai signifikansi. Data dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika pada nilai sig. > 0.05 sebaliknya data yang tidak terdistribusi normal memiliki nilai sig.< 0.05.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier (Sugiyono, 2014). Dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser menggunakan bantuan program komputer SPSS. Interpretasi uji heteroskedastisitas adalah jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Sugiyono, 2014). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel bebas, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

3.7.4 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan metode Test for Linearity pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Persamaan Regresi Linier Sederhana

Uji korelasi tunggal atau persatuan regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah korelasi pearson. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dengan terikatnya dengan menggunakan persamaan regresi yang diperoleh.

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x) (\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien persamaan regresi

X = Variabel bebas (Sujarweni, 2015)

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga.

3.8.2 Persamaan Regresi Ganda

Dalam penelitian ini dikarenakan variabel bebas terdiri dari tiga variabel (peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja) maka digunakan regresi linear berganda, yaitu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antar dua variabel atau lebih. Secara konseptual analisis regresi linear berganda mempunyai hubungan kausal dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja guru)

a = harga konstan (harga Y ketika harga X=0)

b = nilai-nilai variabel independen

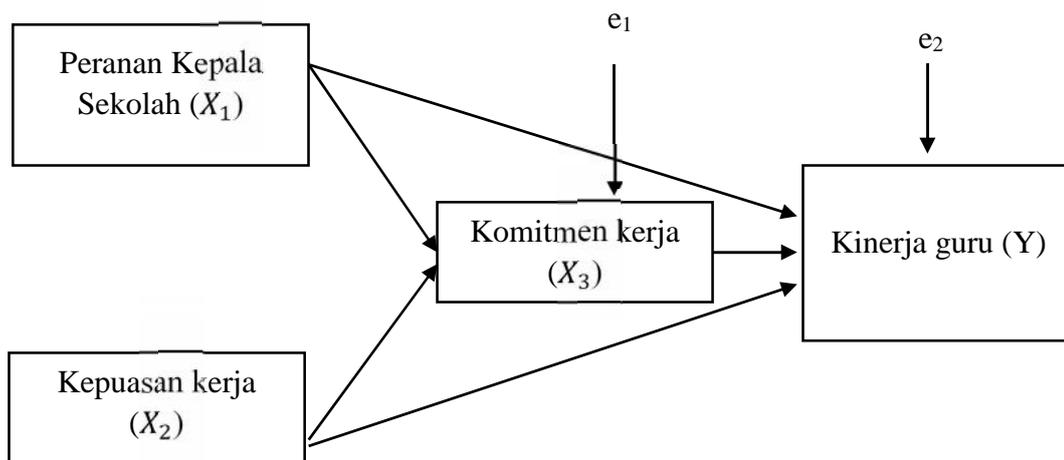
X₁ = variabel independen (peranan kepala sekolah)

X₂ = variabel independen (Kepuasan Kerja)

X₃ = variabel independen (Komitmen Kerja)

3.8.3 Analisis Jalur

Analisis jalur adalah teknik analisis untuk membuat kajian hipotesis hubungan sebab akibat yang bersifat searah dengan menggunakan korelasi, selain itu analisis jalur memiliki kedekatan dengan regresi berganda, yaitu analisis jalur merupakan bentuk umum dari regresi berganda (Sarwono, 2014). Model jalur dalam penelitian ini tertera pada kerangka pikir yang merupakan hubungan antara variabel eksogen (variabel bebas), perantara, dan variabel endogen (variabel terikat). Sedangkan menurut Bryman dan Cramer (2001), tujuan dari analisis jalur adalah untuk menentukan hubungan dari sekumpulan variabel secara kuantitatif. Hubungan tersebut dapat disajikan dalam diagram analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Analisis Jalur

Keterangan:

- 1 : pengaruh X1 secara langsung terhadap Y
- 2 : pengaruh X2 secara langsung terhadap Y
- 3 : pengaruh X3 secara langsung terhadap Y
- 4 : pengaruh X1, X2 secara langsung terhadap Y
- 5 : pengaruh X1, X3 secara langsung terhadap Y
- 6 : pengaruh X2, X3 secara langsung terhadap Y
- 7 : pengaruh X1, X2 dan X3 secara langsung terhadap Y
- 8 : pengaruh X1, X2 dan X3 secara tidak langsung terhadap Y
- e1 : pengaruh variabel luar terhadap X3
- e2 : pengaruh variabel luar terhadap Y

V. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 5.1.1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan peranan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika peranan kepala sekolah baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika peranan kepala sekolah tidak baik kinerja guru akan rendah.
- 5.1.2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika kepuasan kerja baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak baik maka kinerja guru akan rendah.
- 5.1.3 Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika komitmen kerja baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika komitmen kerja tidak baik maka kinerja guru akan rendah.
- 5.1.4 Terdapat pengaruh positif dan signifikan peranan kepala sekolah, kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja tidak baik maka kinerja guru akan rendah.
- 5.1.5 Terdapat pengaruh positif dan signifikan peranan kepala sekolah dan komitmen kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika peranan kepala sekolah dan komitmen kerja baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika peranan kepala sekolah dan komitmen kerja tidak baik maka kinerja guru akan rendah.

- 5.1.6 Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru tidak baik maka kinerja guru akan rendah.
- 5.1.7 Terdapat pengaruh positif dan signifikan peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika peranan kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru tidak baik maka kinerja guru akan rendah.
- 5.1.8 Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja. Semakin baik peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja, maka akan semakin baik pula kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peranan kepala sekolah dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif kinerja guru.

5.2 Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di lingkungan pendidikan, maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan penelitian-penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut, maka implikasi penelitian ini yaitu.

5.2.1 Meningkatkan Peranan Kepala Sekolah

Peranan kepala sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek peranan kepala sekolah, memperbaiki sistem rekrutmen kepala sekolah yang baik dan bermutu dan memberikan pelatihan kepada kepala sekolah.

5.2.2 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja di sekolah sekolah.

5.2.3 Meningkatkan Komitmen Kerja

Komitmen Kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan komitmen kerja guru.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

5.3.1 Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebaiknya memberikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan kepuasan kerja yang positif dan juga mendorong komitmen kerja setiap guru.

Beberapa upaya yang dapat diterapkan yaitu:

1. Melakukan pengkajian meningkatkan kinerja yang positif,
2. Kebijakan tentang bagaimana menciptakan kepuasan kerja yang positif sehingga membuat guru lebih memiliki kinerja guru yang baik.
3. Memfasilitasi dan memberi dukungan bagi terciptanya komitmen kerja yang baik.

5.3.2 Bagi Guru

Seorang guru hendaknya memiliki kepuasan kerja yang baik dan komitmen kerja yang baik. Kesadaran dalam peningkatan kedua hal tersebut tidak hanya dipengaruhi aktor dari luar namun lebih dapat diterapkan jika timbul dari kesadaran diri sendiri sehingga kinerja guru dapat meningkat menjadi lebih baik.

5.3.3 Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjut dengan memperbaiki keterbatasan tersebut yaitu dalam hal:

1. Jumlah sampel tidak hanya terbatas pada satu kecamatan dengan memperluas cakupan wilayah penelitian maka hasil penelitian akan lebih berlaku secara luas
2. Pendekatan yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam penelitian
3. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya dilengkapi dengan wawancara sehingga jawaban yang diberikan lebih sesuai dengan yang dirasakan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amanza, Roli Ramdani. 2013. The Effect of Contiunuing Profesional Development On Increasing Professional Competence of Elementary School Teachers in the Pasirwengi District. *Journal of Education, 1-1*
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arlina, K., Sarkawi. 2017. *Kinerja Guru. Sekolah Tinggi Ilmu Islam Auliaurasyidin* : Tembilahan.
- Asrtiningsih, Y. 2015. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *IAIN Purwokerto*
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Darwito, 2008, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, *Universitas Diponegoro*
- Daryanto, M. 2013. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Depdiknas. Undang – Undang Nasional RI No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdiknas
- Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008, *Kinerja Guru*, Jakarta : Depdiknas
- Fitria, Happy. The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 7, July 2018*
- Griffin, Ricky w.2004. *Manajemen Personalia*.Jakarta. Djambatan. Erlangga
- Handoko, T.Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Ramli., Sridana, Nyoman., Sudirman. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kota Mataram. *Vol.1, No 2, ISSN: 2502–7069. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*.
- Johanson, George A, & Brooks, Gordon P. 2010. Initial scale development: sample size for pilot studies. *Educational and Psychological Measurement, 70(3)*, 394-400.
- Malia, Ikri. 2017. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di SMPN 16 Medan. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam: *Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.
- Mart, Tugrul Cagri. 2013. A Passionate Teacher: Teacher Commitment and Dedication to Student Learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development January 2013, Vol. 2, No. 1 ISSN: 2226-6348*
- Neraca Pendidikan Daerah Tahun 2019. *Tentang Uji Kompetensi Guru*. Jakarta : Kemendikbud
- Kartono.K. 2017. *Kepemimpinan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Komariah,A & Triatna,C. 2016. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthan.Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Andi Yogyakarta
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta Bumi Aksara
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manik, E., & Bustomi, K. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 5(2)*, 97-107.
- Musfiqon. H.M. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Prenadamedia Group. Jakarta.

- Owens, Robert G. 2010. *Organizational Behavior in Education*. Allyn and Bacon. Boston.
- Pangabean, Mutiara, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pidarta, Made. 2011. *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Purwanto Ngalim. 2009. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Rosdakarya.
- Rachmawati, Y. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Alfabeta. Bandung.
- Risma dan Sukanti. 2012. Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia, Vol. X, No. 1*
- Robbin dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sarwono, J. 2014. *Path analysis dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Satriadi, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Benefita*
- Sahertian, Piet A. 1994. *Profil Pendidik Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sasongko, N, R. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Universitas Bengkulu*
- Sopiah. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Srinalia, 2015. Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa, *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*
- Sudarwan Danim dan H. Khairil, 2010. *Profesi Kependidikan*, Alfabeta : Bandung
- Suharsaputra, Uhar. 2010. Pengembangan Kinerja Guru. *Penelitian Pendidikan*, Refika Aditama. Jakarta
- Suharsaputra, U. 2016. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan (Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School)*. Bandung : PT Refika Aditama.

- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedjo, Adji Sigit, & Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Syafaruddin dan Asrul. 2014. *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media
- Toha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Visimedia, 2008)
- Undang Undang Sistem Pendidikan. Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018.
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Verawati, Rika. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Lubuk Alung. Vol.4 No.2 (296-307). *Journal of Economic and Economic Education*
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press
- Winardi. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Gaung Persada. Jakarta.
- Yasinta, A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Universitas Islam Negeri Lampung*