

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN
ORGANISASI GURU SD NEGERI**

(Tesis)

Oleh:

HERMAWAN

NPM 2323012014



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2025

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN
ORGANISASI GURU SD NEGERI**

Oleh
HERMAWAN

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
MAGISTER PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



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

2025

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI GURU SD NEGERI

Oleh

HERMAWAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan visioner, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu secara parsial. Selain itu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*, dengan mengambil sampel 223 guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur atau *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan visioner kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru secara parsial. Sedangkan Pengaruh tidak langsung kepemimpinan visioner dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui budaya organisasi tidak sebesar pengaruh langsung kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: kepemimpinan visioner, motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING THE COMMITMENT OF STATE ELEMENTARY SCHOOL TEACHER ORGANIZATIONS

By

HERMAWAN

The purpose of this study was to examine the effect of visionary leadership, work motivation and organizational culture on the organizational commitment of elementary school teachers in Gadingrejo District, Pringsewu Regency partially. In addition, to determine the effect of visionary leadership, work motivation on organizational commitment through organizational culture. This research uses a quantitative approach with the type of ex post facto, by taking a sample of 223 elementary school teachers in Gadingrejo District, Pringsewu Regency. Data collection was done by distributing questionnaires. Data analysis using path analysis. The results showed that the direct effect of the principal's visionary leadership, work motivation and organizational culture had a positive effect on teacher organizational commitment partially. While the indirect effect of visionary leadership and work motivation on organizational commitment through organizational culture is not as great as the direct effect of the two variables.

Keywords: visionary leadership, work motivation, organizational culture, organizational commitment

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tesis : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI GURU SD NEGERI**

Nama Mahasiswa : HERMAWAN

Nomor Pokok Mahasiswa : 2323012014

Program Studi : S-2 Magister Administrasi Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


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


Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si
NIP. 19741220 200912 1 002

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan


Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si.
NIP. 19741220 200912 1 002

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan


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

PENGESAHAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Riswandi, M.Pd.**
NIP. 19760808 200912 1 001

Sekretaris : **Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si**
NIP. 19741220 200912 1 002

Penguji Anggota 1 : **Dr. Handoko, S.T., M.Pd**
NIP. 19860515 202406 1 001

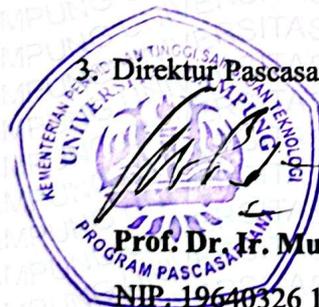
Penguji Anggota 2 : **Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D**
NIP. 19670521 200012 1 001



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. Albet Maydiantoro, S.Pd., M.Pd.

NIP. 19870504 201404 1 001



3. Direktur Pascasarjana Universitas Lampung

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.

NIP. 19640326 198902 1 001

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis: 2 Mei 2025

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Guru SD Negeri” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini apabila jika di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup di tuntutan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 2 Mei 2025
Yang Menyatakan,



Hermawan
NPM 2323012014

RIWAYAT HIDUP



Peneliti lahir di Taman Sari Kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus pada tanggal 20 Februari 1989. Peneliti adalah anak pertama dari dua bersaudara yang terlahir dari pasangan Bapak Sarjono dan Ibu Maryati. Peneliti memperoleh pendidikan formal pertama kali di SDN 9 Pringsewu pada tahun 1995. Peneliti melanjutkan ke jenjang pendidikan lanjutan di SMPN 1 Pringsewu yang diselesaikan pada tahun 2004 dan pendidikan menengah di SMAN 2 Pringsewu yang diselesaikan pada tahun 2007. Kemudian pada tahun 2007 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa D2-PGSD FKIP Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Mandiri dan lulus pada tahun 2009. Pada tahun 2010 peneliti melanjutkan pendidikan ke S1-Bimbingan dan Konseling di STKIP Muhammadiyah Pringsewu lulus pada tahun 2014 dan pada tahun 2014 peneliti kembali melanjutkan pendidikan S1-PGSD di Universitas Terbuka lulus tahun 2016. Selanjutnya peneliti masuk dan diterima pada bulan Agustus 2023 melalui jalur reguler pascasarjana sebagai mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lampung.

MOTTO

“Barang siapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan membukakan jalan keluar baginya, dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya. Dan barang siapa bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya”

(Q.S. At-Talaq: 2-3)

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.
Tesis ini kupersembahkan kepada:

Ayahku (Sarjono) dan Ibuku (Maryati) yang telah membesarkan dengan kasih sayang dan mendidik dengan ketulusan, bekerja dengan keras dan selalu memberikan motivasi dan semangat agar aku dapat mencapai cita-cita.
Terimakasih telah memberikan untaian doa untuk kebaikanku.

Istriku tersayang (Sri Puji Hartati) dan Anak-anakku (Azalea Chayra Hermawan) dan (Asheeqa Zahsy Hermawan) yang telah memberikan kebahagiaan sehingga hari-hariku menjadi bermakna dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan yang tak terhingga selama ini.

Guru dan Dosen yang telah berjasa memberikan ilmu dan bimbingan dengan ketulusan dan kesabaran.

Semua teman dan sahabat yang selalu kebersamai dalam perjuangan demi kelancaran studi sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini.

Almamater tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Guru SD Negeri”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian dan penyusunan perlu bimbingan, arahan, semangat dari berbagai pihak sehingga penyusunan tesis dapat terselesaikan dengan baik. Sehubungan dengan tersebut, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung .
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan kemudahan.
3. Bapak Dr. Albet Maydiantoro, S.Pd., M.Pd., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., selaku wakil Dekan bidang Akademik dan Kerjasama, sekaligus sebagai dosen Pembimbing I dan ketua penguji yang telah memberikan dukungan, bimbingan, motivasi, dan kesediannya dalam memberikan bimbingan dan arahan selama menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung sekaligus sekretaris penguji yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung, sekaligus dosen penguji II yang telah memberikan saran dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

7. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si., selaku dosen pembimbing II yang telah kebersamai dari seminar proposal hingga seminar hasil. Terima kasih atas segala bimbingan dan masukan pada penyusunan tesis ini, semoga ibu selalu diberikan kesehatan dan keberkahan.
8. Bapak Dr. Handoko, S.T., M.Pd., selaku Penguji I, terimakasih atas keikhlasannya memberikan pengarahan dan saran dalam penyusunan tesis ini
9. Bapak/Ibu Dosen Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan membantu peneliti sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
10. Bapak/Ibu Staff Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam penyusunan tesis ini.
11. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu bapak Dr. Supriyanto, S.Pd., M.Pd., yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di lingkungan Pendidikan Kabupaten Pringsewu.
12. Kepala Bidang GTK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu bapak Tomi Yazid Bustomi, S.Pd., M.Pd., yang telah memberikan izin dan membantu jalan berkomunikasi dengan Kepala Sekolah SD Negeri Sekecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu.
13. Ketua Kelompok Kerja Kepala Sekolah Dasar (K3SD) Kecamatan Gadingrejo yang telah mendukung dalam proses penyelesaian tesis ini.
14. Kepala sekolah SD Negeri Sekecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu yang telah memberikan izin dalam proses penyelesaian tesis ini.
15. Bapak/ Ibu Guru SD Negeri Sekecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian pada tesis ini.
16. Keluarga besar UPT SD Negeri 1 Parerejo Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu, terima kasih atas semua do'a dan dukungan sehingga terselesaikannya tesis ini dengan baik.
17. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2023. Terimakasih atas kebersamaan dan ukiran cerita yang kalian berikan selama ini. Sukses untuk kita semua.

18. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu, peneliti mengucapkan terimakasih atas bantuan, doa dan dukungannya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa dalam tesis ini masih jauh dari kata sempurna, namun peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk semua.

Bandar Lampung, 2 Mei 2025
Peneliti



Hermawan
NPM 2323012014

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PESEMBAHAN	x
SANWACANA	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Penelitian.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.7 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	12
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Visioner	12
2.1.2 Dimensi Kepemimpinan Visioner.....	13
2.1.3 Ciri-ciri Kepemimpinan Visioner	14
2.1.4 Langkah-langkah Kepemimpinan Visioner	15
2.2 Motivasi kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.2.2 Dimensi Motivasi Kerja	19
2.3 Budaya organisasi	19
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	19
2.3.2 Dimensi Budaya Organisasi	21
2.4 Komitmen Organisasi.....	22
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	22
2.4.2 Dimensi Komitmen Organisasi	23
2.5 Kerangka Berpikir.....	25
2.6 Hipotesis Penelitian.....	27

III. METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis penelitian	28
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel	30
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	31
3.3 Variabel Penelitian	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	37
3.5 Uji Instrumen Penelitian	38
3.5.1 Uji Validitas	38
3.5.2 Uji Reabilitas	43
3.6 Uji Prasyarat Analisis Data	44
3.6.1 Uji Normalitas	44
3.6.2 Uji Heterokedastisitas	44
3.6.3 Uji MultikoLinearitas	45
3.6.4 Uji Linearitas	45
3.7 Teknik Analisis Data	46
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian	49
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.2.1 Variabel Komitmen Organisasi	50
4.2.2 Variabel Kepemimpinan Visioner	51
4.2.3 Variabel Motivasi Kerja	52
4.2.4 Variabel Budaya organisasi	53
4.3 Pengujian Prasyarat Analisis Data	55
4.3.1 Uji Normalitas	55
4.3.2 Uji Heterokedastisitas	56
4.3.3 Uji MultikoLinearitas	56
4.3.4 Uji Linearitas	57
4.4 Pengujian Hipotesis	58
4.5 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	75
4.6 Keterbatasan Penelitian	86
V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Implikasi	91
5.3 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

1.1 Tingkat Ketidakhadiran Guru	3
3.1 Jumlah Populasi.....	29
3.2 Perhitungan Sampel.....	31
3.3 Kisi-Kisi Kuesioner Komitmen Organisasi.....	34
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Visionary Leadership.....	35
3.5 Kisi-Kisi Kuesioner Motivasi Kerja.....	36
3.6 Kisi-Kisi Kuesioner Budaya Organisasi.....	37
3.7 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian	38
3.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi	40
3.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah ...	41
3.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja Guru	42
3.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi	42
3.12 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	43
4.1 Statistik Deskriptif.....	49
4.2 Kategori Komitmen Organisasi.....	50
4.3 Kategori Kepemimpinan Visioner.....	51
4.4 Kategori Motivasi Kerja.....	53
4.5 Kategori Budaya Organisasi.....	54
4.6 Hasil Uji Normalitas.....	55
4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian	56
4.8 Hasil Uji Multikolinieritas Data Penelitian	57
4.9 Hasil Uji Linieritas Data Penelitian.....	57
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Budaya Organisasi	58
4.11 Koefisien Korelasi X1 Terhadap Z	59
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Z	60
4.13 Koefisien Korelasi X2 Terhadap Z	61
4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	62
4.15 Koefisien Korelasi Z Terhadap Y	63
4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Organisasi	63
4.17 Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y	64
4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y	65
4.19 Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y	66
4.20 Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Budaya Organisasi.....	67
4.21 Koefisien Korelasi X1,X2 Terhadap Z.....	67
4.22 Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	69
4.23 Koefisien Korelasi X1, X2, Z Terhadap Y.....	69
4.24 Rekapitulas Regresi.....	71
4.25 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	74

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir.....	26
3.1 Diagram Analisis Jalur	46
4.1 Distribusi Skor Komitmen Organisasi.....	51
4.2 Distribusi Skor Kepemimpinan Visioner	52
4.3 Distribusi Skor Motivasi Kerja	53
4.4 Distribusi Skor Budaya Organisasi.....	55
4.5 Koefesien Korelasi X1 Terhadap Z.....	60
4.6 Koefesien Korelasi X2 Terhadap Z.....	61
4.7 Koefesien Korelasi Z Terhadap Y	63
4.8 Koefesien Korelasi X1 Terhadap Y	65
4.9 Koefesien Korelasi X2 Terhadap Y	66
4.10 Koefesien Jalur Model I	68
4.11 Koefesien Jalur Model II.....	70
4.12 Besar Pengaruh X1, X2, Z Dan Y	75

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Instrument Penelitian.....	104
2. Data Hasil Nilai Uji Coba Instrument.....	110
3. Hasil Uji Coba Validitas Instrumen.....	114
4. Hasil Uji Coba Realibilitas Data Instrumen.....	138
5. Data Angka Hitung	142
8. Hasil Hitung Analisis Deskriptif	156
9. Hasil Uji Prasyarat	157
10. Hasil Uji Regresi	160
11. Hasil Uji Path Anlysis	163

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan unsur yang sangat penting bagi berdirinya suatu negara. Manusia yang berkualitas, dihasilkan dari Pendidikan yang berkualitas juga (Wahyudin & Zohriah, 2023). Pendidikan yang berkualitas dapat di capai dengan memperhatikan hal-hal berikut, seperti kebijakan pemerintah, manajemen pendidikan, sumber daya manusia, dan pengelolaan dana Pendidikan (Muslim & Suci, 2020). Pentingnya kerjasama antara masyarakat dan pemerintah dalam membangun serta menjadikan Pendidikan sebagai pondasi peradaban jaman.

Peranan pendidikan sangat penting dalam mempersiapkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan mampu bersaing secara sehat tetapi juga memiliki rasa kebersamaan dengan sesama manusia meningkat (Alpian et al., 2019). Oleh sebab itu, diperlukan Pendidikan yang berkualitas, agar generasi muda dapat bersaing. Mewujudkan Pendidikan yang berkualitas, tentunya dimulai dengan komitmen yang kuat oleh sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting untuk organisasi apapun (Andriani et al., 2022). Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan organisasi. Sumber daya manusia di sekolah salah satunya yaitu kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah dan guru sebagai sumber daya manusia harus dikembangkan kompetensi dan kapabilitasnya oleh organisasi melalui pendidikan.

Menyadari betapa pentingnya peran guru, setiap guru perlu memiliki tekad yang kuat terhadap profesi mereka. Seorang guru yang berkomitmen tidak hanya memberikan pengajaran dengan profesionalisme di kelas, tetapi juga memperhatikan perkembangan keterampilannya (Pandiangan, 2019). Berpegang teguh tanggung jawab profesionalnya, guru berusaha untuk meningkatkan kemampuannya melalui partisipasi dalam lokakarya dan kegiatan pelatihan, mengejar pendidikan lanjutan, mencapai kemajuan dalam karier, bekerja keras,

menyelesaikan tugas dengan baik, dan menjalankan semua dengan integritas (Kristiawan et al., 2019). Untuk menyelesaikan semua tugas dengan efektif, guru harus aktif terlibat dalam pelaksanaannya. Komitmen terlihat melalui keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tanggung jawab dan kewajiban yang diemban (Churiyah, 2007). Sebagai seorang pendidik yang menyadari betapa pentingnya peran guru, maka setiap guru harus memiliki tekad yang kuat terhadap profesi mereka. Seorang guru harus aktif terlibat dalam pelaksanaannya, serta menunjukkan komitmen melalui keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tanggung jawab dan kewajiban yang diemban.

Guru yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi juga menunjukkan kesetiaan serta ketaatan kepada sekolah, bertindak secara profesional, dan memiliki nilai serta etos kerja yang tinggi (Lase, 2016). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sidjabat (2021), Seseorang yang memprioritaskan komitmennya terhadap organisasi akan selalu memprioritaskan organisasi tersebut dan berupaya untuk tetap menjadi bagian darinya. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat komitmen individu terhadap organisasi, berdasarkan penelitian Mardikaningsih (2020) menemukan bahwa bekerja dalam suatu organisasi untuk jangka waktu yang panjang adalah salah satu faktor yang menunjukkan hubungan yang tinggi dengan tingkat komitmen individu.

Mengingat pentingnya komitmen organisasi, Susilo and Sarkowi (2018) menyatakan bahwa faktanya, guru juga menghadapi berbagai masalah, termasuk yang disebabkan oleh kurangnya komitmen terhadap pekerjaan. Beberapa perilaku guru yang menunjukkan kurangnya komitmen, termasuk hadir di sekolah tanpa mengajar, meluangkan waktu untuk tugas-tugas yang tidak terkait dengan pengajaran, datang terlambat, dan meninggalkan sekolah lebih awal (Hartono, 2019). Ketidaksetiaan guru terhadap suatu organisasi juga akan memengaruhi persepsi publik terhadap organisasi tersebut, sehingga menghadirkan tantangan dalam menjaga kualitas sekolah yang telah dibangun sebelumnya.

Diperkuat dengan hasil peneliti terdahulu, Retnosari (2023) terdapat masalah yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu masih rendahnya komitmen guru, ditemukan masalah pada komitmen guru yang masih kurang baik di sekolah. Adapun fenomena yang menunjukkannya antara lain, Tanggung jawab kerja yang rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah, Guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepadapeserta didik, ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum menyiapkan RPP, membuat media, dan jarang melakukan inovasi-inovasi dalam pembelajaran, (3) Guru belum terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan antar sekolah.

Hasil Survei Indikator Pelayanan Pendidikan Indonesia tahun 2020 yang merupakan hasil kerjasama yang erat antara Kementerian Agama (Kemenag), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dan Bank Dunia (Bank, 2020), terdapat sebanyak 3.169 sampel guru untuk mengukur tingkat ketidakhadiran guru, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Guru

Ketidakhadiran Guru	Sekolah Kemendikbud	Sekolah Non-Islam	Kemenag	Sekolah negeri	Sekolah swasta	Sekolah di perkotaan	Sekolah di pedesaan
Tingkat ketidakhadiran di sekolah (%)	18,7	19,3	11,1	12,4	19,2	16	19,8
Tingkat ketidakhadiran di kelas (%)	23,5	25,7	15,1	20,3	23,7	20,1	24,9

Sumber: Survei Indikator Pelayanan Pendidikan Indonesia 2020.

Sebagian besar sekolah di Indonesia, sekitar sepertiga dari total, mengalami tingkat absensi guru yang melebihi 20 persen, terutama terjadi di sekolah swasta dan pedesaan. Meskipun guru berada di sekolah, hasil survei menunjukkan bahwa tidak semua guru memberikan pengajaran langsung di kelas. Tingkat absensi guru di kelas mencapai rata-rata 23,5 persen, angka yang sangat tinggi untuk negara dengan perekonomian menengah ke bawah. Ada beberapa langkah yang menjanjikan untuk meningkatkan kehadiran guru di Indonesia, seperti menegakkan akuntabilitas guru dan kepala sekolah dalam memanfaatkan waktu siswa secara efisien. Langkah awal dapat dimulai dengan kehadiran dan pengajaran langsung di dalam kelas selama

jam pelajaran, serta mengurangi tugas-tugas administratif yang tidak berkaitan dengan mengajar dan waktu yang dibutuhkan untuk administrasi pembayaran gaji. Komitmen guru menjadi kunci untuk menjalankan program-program sekolah dengan sukses; dengan komitmen guru yang kuat terhadap sekolah, pencapaian tujuan-tujuan sekolah akan lebih mudah terwujud (Santika, 2017).

Tingkat ketidakhadiran guru menjadi salah satu indikator yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi guru disekolah. Tingkat ketidakhadiran guru di sekolah yang tinggi menunjukkan kurangnya komitmen afektif (emosional) dan normatif (moral). Guru yang sering tidak hadir mungkin merasa kurang terikat secara emosional dengan sekolah dan merasa kurang berkewajiban untuk hadir. Sedangkan ketidakhadiran di kelas yang tinggi bisa menunjukkan bahwa meskipun guru hadir di sekolah, mereka mungkin tidak sepenuhnya berkomitmen untuk menjalankan tugas mengajar. Ini dapat mencerminkan kurangnya komitmen berkelanjutan (kontinuitas) di mana guru merasa bahwa kehadiran mereka di kelas tidak berpengaruh signifikan terhadap karir mereka.

Komitmen guru berkembang dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan kepala sekolah (Rohani et al., 2020). Hal ini ditegaskan oleh Juniarti et al. (2020) yang menyimpulkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen anggota organisasi sangat signifikan. Peran kepala sekolah menjadi salah satu faktor penentu komitmen guru. Guru memerlukan dorongan, semangat, bimbingan, dan arahan dari kepemimpinan dalam menjalankan tugas mereka (Syahputra et al., 2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah bervariasi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang bersifat visioner.

Kepemimpinan sering diasosiasikan dengan kemampuan untuk memengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting untuk diteliti oleh para peneliti (Alfin, 2021). Gaya kepemimpinan harus sesuai dengan tujuan dan sasaran dalam mengelola organisasi (Suaidy & Rony, 2023). Oleh karena itu, kepala sekolah yang memiliki visi dianggap mampu meningkatkan kinerja sekolah dengan memengaruhi guru untuk meningkatkan proses belajar mengajar siswa mereka

(Aslam et al., 2022). Penelitian sebelumnya telah mengonfirmasi hubungan yang signifikan antara praktik kepemimpinan visioner dan komitmen guru. Namun, kendalanya terletak pada kesulitan mengimplementasikan semua aspek kepemimpinan visioner dengan baik karena perbedaan dalam tingkat penerapan praktik kepemimpinan visioner (Umalihayati et al., 2022).

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kecakapan dan kebijaksanaan untuk mencapai suatu visi, misi dan tujuan pendidikan. Model kepemimpinan tersebut dikenal dengan kepemimpinan visioner. Pemimpin yang visioner adalah orang yang memiliki wawasan luas ke depan. Menurut Susan (2019) kepemimpinan adalah kegiatan atau proses memimpin dalam mengendalikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Diantara gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan visioner menjadi gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap kompetensi profesional guru (Ariyani, 2017; Lazwardi, 2016) hasil dari penelitian tersebut yaitu, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi seorang guru, semakin baik seorang pemimpin dalam mengarahkan anggotanya, maka akan semakin meningkat juga jiwa profesional anggota dalam organisasi tersebut. Hal tersebut dikonfirmasi juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Mukti (2018) bahwa kekuatan kepemimpinan menghasilkan berbagai kebijakan dan operasionalisasi kerja yang dibimbing oleh visi organisasi.

Sebuah organisasi maju dan kompetitif harus mempunyai visi yang jelas, dalam hal ini kepala sekolah berperan dalam mencipta, memelihara, mengembangkan, mengomunikasikan dan menyegarkan visi sekolah agar tetap memiliki kemampuan untuk memberikan respon yang tepat dan cepat terhadap berbagai permasalahan dan tuntutan yang dihadapi sekolah. Kepemimpinan visioner merupakan peran yang sangat penting untuk meningkatkan mutu dan kualitas sekolah melalui fungsi dan perannya, oleh sebab itu kepala sekolah harus berkualitas, memiliki visi dan misi yang kuat, memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi (Purwanto, 2021). Kepemimpinan visioner dalam mengimplementasikan visi dilakukan melalui: pengembangan profesionalisme guru, melakukan proses rekrutmen, diklat internal,

eksternal, supervisi dan studi lanjut. Pembangunan budaya mencakup pembangunan komitmen, pembentukan sistem budaya, dan sosialisasi sistem budaya (Budi, 2020). Pengaruh kepemimpinan visioner guru juga diteliti oleh Fransiska et al. (2020), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa jika kepemimpinan visioner meningkat 1 skor, maka akan kinerja dan komitmen guru akan meningkat sebesar 46,53%. Dapat kita ketahui dari hasil penelitian di atas, dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan visioner dapat mempengaruhi aspek lain, salah satunya yaitu komitmen dari seorang guru.

Komitmen kerja juga dapat ditingkatkan melalui Motivasi kerja guru yang dikembangkan dalam organisasi tersebut (Fauzi et al., 2016). Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Citra, 2019). Selain itu, menurut Putra et al. (2023), motivasi kerja dapat mendorong segala aktifitas yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari sesuai dengan hal-hal tertentu. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Motivasi kerja guru memiliki berbagai faktor hingga saling berhubungan diantaranya personal dan sosial.

Motivasi kerja guru merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Selaras dengan pendapat yang disampaikan oleh Riyadi (2022), bahwa motivasi kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhinya, maka akan bekerja atau mengajar dengan baik. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Manurung and Riani (2017), terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, hal yang perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja terutama berkaitan dengan motivasi yang berhubungan dengan kegiatan di sekolah, terhadap kinerja seperti memberikan gaji yang lebih apabila ada guru yang melebihi target hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau sekolah, mengikutsertakan guru pada

kegiatan-kegiatan sosial dan lain sebagainya, dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh guru akan menjadikan guru bekerja secara maksimal dan memungkinkan terhadap hasrat untuk bekerja secara benar sehingga diperoleh komitmen organisasi yang maksimal pula. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi.

Selain kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi kerja guru, variabel lain yang dapat meningkatkan komitmen organisasi guru adalah budaya organisasi (Kusumah et al., 2023). Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diterima secara bersama di dalam suatu organisasi, yang digunakan untuk mengatasi masalah dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Schein, 2010). budaya organisasi merupakan kepemilikan kelompok dan bisa dianggap sebagai hasil dari kumpulan pembelajaran yang telah diperoleh oleh kelompok tersebut sepanjang sejarahnya (Harahap, 2017). Penelitian yang dilakukan Muis (2023) budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dengan meningkatkan kemampuan kerja, komitmen, dan loyalitas terhadap organisasi. Tujuan budaya organisasi adalah mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga organisasi siap menghadapi tantangan masa depan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi telah dikonfirmasi oleh banyak peneliti, seperti penelitian yang dilakukan oleh Oupen et al. (2020a) budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru sebesar 30,25%, keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap norma-norma dan kebiasaan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ginanjar (2023) ditemukan terdapat pengaruh yang cukup besar dari budaya organisasi terhadap komitmen guru, penelitian yang mengeksplorasi hubungan ini di Kabupaten Pringsewu masih tergolong jarang.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah dan mengingat pentingnya komitmen organisasi dalam organisasi sekolah untuk mencapai tujuan, maka peneliti ingin membuktikan secara empiris apakah kepemimpinan visioner, motivasi kerja guru

dan budaya organisasi mempengaruhi komitmen kerja guru. Selain itu masih sulit memperoleh informasi terkait penelitian tentang pengaruh kepemimpinan visioner, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang dilakukan di Lampung khususnya Kabupaten Pringsewu. Lebih lanjut lagi bahwa penelitian tentang peningkatan komitmen kerja guru melalui kepemimpinan visioner, motivasi kerja dan budaya organisasi yang dilakukan secara beriringan dalam satu penelitian juga masih sulit ditemukan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Rendahnya kualitas kehidupan kerja guru yang ditandai dengan guru yang hanya mengajar sesuai jadwal dan hanya menjalankan tanggungjawab tanpa memaksimalkan peluang yang ada.
- 2) Kepala sekolah masih kesulitan dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan.
- 3) Belum terdapat data secara empiris yang meneliti terkait komitmen organisasi yang ada di lingkungan pendidikan Kabupaten Pringsewu khususnya Kecamatan Gadingrejo.
- 4) Perlu ditingkatkan nya motivasi guru dalam berpartisipasi mengembangkan sekolah.
- 5) Masih sedikitnya penelitian yang menggabungkan empat variabel seperti yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan visioner kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

1.3 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan visioner kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), budaya organisasi (Z), dan komitmen organisasi (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap budaya organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap budaya organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu?
- c. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu?
- d. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu?
- e. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu?
- f. Apakah budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap komitmen organisasi?
- g. Apakah budaya organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan:

- a) Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap budaya organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu
- b) Pengaruh motivasi kerja terhadap budaya organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu
- c) Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu
- d) Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu

- e) Pengaruh antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu
- f) Budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap komitmen organisasi
- g) Budaya organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdiri dari dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun berbagai manfaat penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen pendidikan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, motivasi kerja guru melalui budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, peneliti bermaksud menjadikan penelitian ini berguna atau bermanfaat untuk semua pihak yaitu sebagai berikut :

- 1) Dinas pendidikan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan komitmen guru yang lebih baik.
- 2) Kepala sekolah, sebagai masukan dalam usaha memperbaiki mutu pendidikan di sekolah melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya.
- 3) Guru, sebagai acuan untuk meningkatkan kesadaran diri dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam suasana iklim yang kondusif.
- 4) Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, baik di bidang yang sama maupun di bidang lainnya dengan cakupan yang lebih luas, khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi:

1.7.1 Lingkup Ilmu

Penelitian ini merupakan studi dalam bidang manajemen. Terutama, fokusnya adalah pada sumber daya manusia di bidang pendidikan dengan tujuan untuk menganalisis perilaku individu di dalam institusi pendidikan. Manajemen pendidikan melibatkan penerapan prinsip-prinsip manajemen untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya yang ada di lingkungan pendidikan guna meningkatkan kinerja guru di sekolah. Manajemen kerja dianggap sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja para guru.

1.7.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini melibatkan seluruh guru di SD Negeri Se Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu

1.7.3 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah komitmen organisasi sebagai variabel terikat, kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas

1.7.4 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SD Negeri Se Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu

1.7.5 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2024/2025.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa, dalam hal ini para bawahannya, sehingga orang lain itu mau melaksanakan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Sugiarti, 2019). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dalam kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Nasution, 2016). Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan organisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Syafuruddin et al., 2022). Sementara menurut Srifalensia et al. (2023) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.

Kepemimpinan sebagai kemampuan suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi (Astuti & Prayogi, 2018). Noor and Agustina (2019) memberikan defenisi kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefenisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain. Wulandari et al. (2023), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektifitas dan keberhasilan di mana mereka menjadi anggota organisasi.

Sedangkan menurut Bormasa (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan visioner menekankan bahwa keberadaan visi sangat penting bagi organisasi yang ingin mewujudkan organisasi efektif dan kompetitif. Kekuatan kepemimpinan menghasilkan berbagai kebijakan dan operasionalisasi kerja yang di bimbing oleh visi organisasi. Sebuah organisasi yang ingin maju dan kompetitif harus mempunyai visi yang jelas, dipahami oleh semua anggotanya.

Dari beberapa pengertian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan atau mensosialisasikan atau mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil untuk mencapai organisasi.

2.1.2 Dimensi Kepemimpinan Visioner

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam kepemimpinan visioner, karena ia merupakan pelakunya. Empat peranan kepala sekolah yang visioner menurut Nanus (1992) dalam melaksanakan kepemimpinannya adalah:

1) Penentu Arah (*Direction Setter*) peran ini merupakan peran dimana kepala sekolah menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk sekolah, guna diraih di masa depan, serta melibatkan guru, staf, dan pegawai lainnya dari “*get to go*”. Sebagai penentu arah, kepala sekolah menyampaikan visi, mengkomunikasikannya, memotivasi guru, staf, dan pegawai lainnya, serta meyakinkan guru, staf, dan pegawai lainnya bahwa apa yang dilakukannya merupakan hal yang benar, dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan pada seluruh tahap usaha menuju masa depan. Pada intinya kemampuan kepala

madrrasah sebagai penentu arah diwujudkan dalam menyampaikan visi, mengkomunikasikan visi, memotivasi guru, staf, dan pegawai lainnya, serta meyakinkan guru, staf, dan pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

2) Agen Perubahan (*Agent of Change*), Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari kepala sekolah yang visioner. Kepala sekolah yang efektif harus secara konstan menyesuaikan terhadap perubahan potensial adalah yang dapat dirubah. Kepala madrasah sebagai agen perubahan harus selalu siap siaga menyesuaikan perubahan potensial dan yang dapat dirubah yang dapat memberikan dampak kebutuhan pelanggan, dan pilihan berubah sebagaimana halnya.

3) Juru Bicara (*Spokesperson*) Kepala sekolah sebagai juru bicara untuk visi, harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua guru, staf, dan pegawai lainnya agar melibatkan diri dan menyentuh visi sekolah, baik secara internal maupun eksternal. Sebagai juru bicara kepala sekolah harus mengkomunikasikan suatu pesan atau informasi yang mengikat semua guru, staf, dan pegawai lainnya agar melibatkan diri dan menyentuh visi sekolah, baik secara internal maupun eksternal.

4) Pelatih (*Coach*) kepala sekolah yang visioner harus menjadi pelatih yang baik. Ini berarti bahwa kepala sekolah harus menggunakan kerja sama kelompok untuk mencapai visi. Seorang kepala sekolah mengoptimalkan kemampuan seluruh sumber daya sekolah untuk bekerja sama, mengkoordinir aktivitas atau usaha mereka, ke arah pencapaian kemenangan atau menuju pencapaian suatu visi sekolah.

2.1.3 Ciri-ciri Kepemimpinan Visioner

Menurut Istiqlaliah (2018) Kepala sekolah dengan gaya pemimpin yang visioner memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1) Komitmen terhadap nilai spiritual merupakan ciri yang paling menonjol dari pemimpin visioner. Kepala sekolah mewujudkan integritas pribadi, memancarkan energi, vitalitas, dan kehendak yang kuat untuk bertindak.

- 2) Visi yang inspiratif memiliki visi yang mampu memberikan inspirasi dalam bentuk kemampuan mewujudkan visi yang telah ditetapkan sekolah, didukung oleh inspirasi positif dari masa depan, serta arah yang jelas tentang bagaimana mencapai visi sekolah tersebut.
- 3) Hubungan baik kepala sekolah yang visioner menghormati hubungan baik dengan siapa pun, yang diwujudkan dalam bentuk kepedulian kepada orang lain dan menganggap bahwa mereka itu merupakan aset terbesar bagi sekolah. Pemimpin visioner mengedepankan pendekatan kemitraan dan menciptakan ras berbagai visi dan makna dengan orang.
- 4) Inovatif kepala sekolah yang visioner berani mengambil langkah inovatif. Ia mampu merubah paradigma, ia yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman, kemudian menciptakan strategi yang inovatif dengan pemikiran konseptual, sistemik, strategik, dan aplikatif.

2.1.4 Langkah-langkah Kepemimpinan Visioner

Prawoto (2018) menyebutkan bahwa paling tidak ada 4 langkah yang bisa dilakukan dalam kepemimpinan visioner, yaitu:

1. Penciptaan Visi

Visi tercipta dari hasil kreativitas pikir pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut/personil lain berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama.

2. Perumusan Visi

Visi perlu dirumuskan dalam pernyataan yang jelas dan tegas. Perumusan visi melibatkan stakeholders, terbentuknya visi adalah melalui proses partisipasi dan musyawarah antar anggota kelompok.

3. Transformasi Visi

Kemampuan membangun kepercayaan melalui komunikasi yang intensif dan efektif sebagai upaya *shared vision* pada *stakeholders*, sehingga diperoleh *sense of belonging* dan *sense of ownership*.

4. Implementasi Visi

Implementasi visi merupakan kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menterjemahkan visi ke dalam tindakan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dipahami bahwa dalam motivasi diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta kepala sekolah yang dapat memfokuskan diri pada tujuan dari organisasi. Kebutuhan merupakan kondisi internal yang menimbulkan dorongan yang tidak terpuaskan yang akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu.

Sehingga dorongan tersebut dapat menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Jika kebutuhan terpenuhi maka akan terjadi tegangan. Pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya untuk mengurangi ketegangan tersebut dengan melakukan upaya menghilangkannya.

2.2 Motivasi kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Bonita and Nurtjahjanti (2016) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Rahayu (2017), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai motivasi. Selanjutnya Rizqi and Nabila (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi kerja merupakan dorongan individu untuk mencapai tugas-tugas pekerjaannya. (Herlina et al., 2017) menyatakan Motivasi adalah menciptakan motivasi, insentif, dan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Memberikan apa yang mereka inginkan dari pekerjaan mereka adalah inti dari motivasi. Para manajer harus mengharapkan peningkatan

produktivitas, kualitas, dan layanan sebagai hasilnya. Sedangkan Motivasi kerja menurut Putra et al. (2023) merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Musyadad et al. (2022), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Robbins et al. (2013), motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Landasan motivasi adalah untuk menyediakan individu dengan apa yang paling mereka inginkan dari pekerjaan mereka. Menurut (McClelland, 1987), motivasi adalah pergeseran energi seseorang yang ditandai dengan munculnya sentimen dan didahului oleh reaksi terhadap adanya tujuan. Sementara itu, Gultom (2014) mendefinisikan motivasi sebagai usaha individu untuk mencapai tujuan terbesar. Menurut perspektif ini, motivasi dapat digambarkan sebagai karakteristik kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk terlibat dalam kegiatan yang memajukan tujuannya. Adanya motivasi dalam diri seseorang akan terwujud dalam tingkah laku yang menuju tercapainya tujuan pemenuhan\

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Menurut Safrizal (2022), motivasi kerja adalah proses dimana seseorang mengembangkan intensitas, arah, dan keuletannya dalam mengejar suatu

tujuan. Sedangkan menurut Nurhayati (2017) motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang paling signifikan. Selain itu, mereka mempengaruhi kinerja individu. Sejauh mana motivasi berpengaruh terhadap kinerja seseorang ditentukan oleh derajat motivasi yang diberikan.

Seorang yang memiliki motivasi yang tinggi, akan dapat lebih mudah mengenali organisasi yang ia jalani, seperti penelitian yang dilakukan oleh Purnama Putra (2023) menyatakan, motivasi adalah aktivitas bawaan yang menyebabkan organisme mengenali atau memperhatikan setiap item dan bertindak atau memiliki dorongan bertindak yang mendefinisikan ekspresi dalam gaya berperilaku tertentu. Motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang berkontribusi terhadap motivasi kerja individu atau kelompok (Pratama & Elistia, 2020). Motivasi kerja merupakan dorongan bagi pekerja untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan guna memperoleh tingkat kesenangan yang diinginkan (Rumhadi, 2017).

Atas dasar hal tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang terjadi pada diri seorang guru dari dalam dan luar diri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai bakat dan keterampilannya guna mencapai tingkat kesenangan yang dipersyaratkan. Kualitas dan jumlah pekerjaan seorang guru menuntut motivasi kerja, yang mempengaruhi moralnya dan karenanya kinerjanya. Menurut Pianda (2018), motivasi kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substantial terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun bersamaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

2.2.2 Dimensi Motivasi Kerja

Adapun indikator-indikator dalam mengukur motivasi menurut McClelland (1987), sebagai berikut:

1. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi), yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan selalu ingin mencari prestasi, ingin selalu unggul, menyukai kompetisi, dan menyukai tantangan yang realistis.
2. *Power* (kebutuhan atau kekuasaan), yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian. Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Orang dengan power yang tinggi adalah orang yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa, ingin selalu memiliki pengaruh, efektif, dan disegani
3. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian), yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib. Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Orang dengan afiliasi yang tinggi ingin selalu membangun hubungan pertemanan dan persahabatan dengan orang lain, ingin disukai banyak orang sehingga populer diantara teman-temannya

2.3 Budaya organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya organisasi

budaya organisasi merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai yang dianut oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh para guru dan karyawan yang ada dalam sekolah tersebut. Nilai-nilai tersebut dibangun oleh pikiran-pikiran manusia yang ada dalam sekolah. budaya organisasi memiliki unsur-unsur yang terdiri dari asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, sikap dan norma yang dipegang oleh anggota-anggota sekolah dan kemudian mengarah pada bagaimana mereka berperilaku serta akan menjadi karakteristik sekolah mereka (Siregar, 2022).

Menurut Muis et al. (2018) budaya organisasi sebagai pengetahuan sosial organisasi yang berkaitan dengan aturan-aturan, norma-norma, dan nilai-nilai yang mengukur sikap dan perilaku para pegawai. Isnaini and Kurniawati (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi tindakan. budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Pendapat yang sama juga dinyatakan oleh Az Zuhri and Permanasari (2019) bahwa budaya organisasi sebagai sebuah keyakinan dan nilai-nilai bersama yang menyatukan anggota organisasi dan mengkonsolidasikannya di bawah naungan norma dan aturan perilaku yang kuat. budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Wulandari, 2016). Selanjutnya, penelitian oleh Gumilar (2023) bahwa pentingnya budaya organisasi sebagai faktor pemersatu dan pendorong, harus diperhatikan dalam proses implementasinya. Sehingga diperlukan sebuah keharusan untuk mengukur jenis budaya mana yang akan membantu organisasi mengimplementasikan tujuan strategisnya.

budaya organisasi disamping dapat mengintegrasikan kegiatan sehari-hari karyawan untuk mencapai tujuan yang direncanakan, juga dapat membantu organisasi beradaptasi dengan baik dengan lingkungan eksternal untuk tanggapan yang cepat dan tepat (Kusnadi et al., 2020). Aspek penting tentang budaya organisasi adalah budaya organisasi membentuk dan membimbing perilaku anggota organisasi melalui nilai-nilai bersama diantara anggota dan komitmen kepada organisasi (Darmawan, 2022). Pembentukan budaya organisasi terjadi tidak semata karena aktifitas rutin saja melainkan anggota organisasi berupaya menciptakan, mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, untuk pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi. Budaya dalam organisasi bisa bervariasi sehingga interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam (Faturahman, 2018).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sebagai pola dari asumsi mendasar yang dipahami bersama untuk menggerakkan guru dalam sekolah untuk melakukan aktivitas kerja, memecahkan masalah dan mencapai tujuan yang direncanakan dalam mewujudkan komitmen organisasi.

2.3.2 Dimensi Budaya organisasi

Teori budaya sekolah yang digunakan pada penelitian ini adalah teori (Rosenbach et al., 1996). Terdapat lima dimensi yang perlu diukur yang memiliki fungsi penting dalam budaya sekolah yaitu *Managing change*, *Achieving Goals*, *Coordinated Teamwork*, *Customer Orientation* dan *Cultural Strength* (Sashkin & Rosenbach, 1990).

1. Managing Change

Dalam hal ini adalah seberapa baik organisasi dan anggotanya mampu beradaptasi dan menangani perubahan lingkungannya secara efektif. Contoh dari perubahan lingkungan adalah seperti yang sedang terjadi bahwa perubahan teknologi dan sosial menjadi sangat cepat, oleh karena itu organisasi harus mampu beradaptasi terhadap hal-hal tersebut.

2. Achieving Goal

Seluruh organisasi harus mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Memiliki fokus yang baik terhadap tujuan telah terbukti memiliki hubungan yang sangat kuat dengan pencapaian dan keberhasilan yang sesungguhnya. Pada bagian ini ingin menilai seberapa efektif organisasi mencapai tujuannya tersebut dan sejauh mana tujuan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi mendukung peningkatan dan pencapaian organisasi.

3. Coordinated Teamwork

Tujuan pengukuran dimensi ini adalah sejauh mana suatu organisasi efektif dalam mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok. Keberlangsungan organisasi jangka panjang tergantung pada seberapa baik upaya individu dan kelompok dalam organisasi terjalin, terkoordinasi, dan terangkai Bersama sehingga upaya para anggota dalam berkoordinasi terjalin secara efektif.

4. *Customer Orientation*

Pencapaian organisasi terhadap motivasi pelanggan merupakan aspek yang sangat penting sehingga memerlukan perlakuan dan penilaian terpisah. Tidak peduli seberapa kuat komitmen organisasi dan seberapa baik fungsi organisasi lain dijalankan, tetapi tidak ada yang menginginkan apa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut maka organisasi tersebut tidak akan berhasil. Penilaian pada dimensi ini adalah untuk melihat sejauh mana aktivitas organisasi diarahkan untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan dan tujuan pelanggan.

5. *Cultural Strength*

Semua organisasi memiliki budaya yang terbentuk dari pola nilai dan keyakinan yang dibagikan oleh sebagian maupun semua anggota organisasi. Ketika organisasi menghadapi krisis dan harus memanfaatkan semua sumber daya manusia dan fisiknya, maka budaya yang kuat akan memberikan stabilitas fungsi organisasi yang lebih baik. Dimensi cultural strength adalah tentang sejauh mana anggota organisasi menyetujui nilai dan memeriksa sejauh mana meta-values tertentu hadir di dalam organisasi.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Istilah komitmen organisasi memiliki berbagai macam definisi maupun cara pengukurannya. Komitmen organisasi adalah hasrat karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Indikator yang digunakan diambil dari beberapa penelitian terdahulu disesuaikan dengan obyek yang diteliti yaitu, kepercayaan, kemauan, (3) keinginan (Tiana et al., 2019).

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan sehingga individu tersebut berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Pusparani, 2021). Komitmen kerja sangat penting karena berkaitan dengan keterlibatan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan loyalitas untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan indikator keyakinan akan tugas, penerimaan nilai, kesiapan memajukan organisasi dan etos kerja (Madjid, 2016).

Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi organisasi, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan serta adanya keinginan pada diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Susiawan & Muhid, 2015).

Komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dalam meyakinkan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain hal ini merupakan sikap yang loyalitas karyawan pada setiap organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Bodroastuti & Ruliaji, 2016). Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi yang diukur dengan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Fauziah, 2018).

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah pengalaman individu berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa saling memiliki terhadap organisasi tersebut, bergabung dalam organisasi.

2.4.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori komitmen organisasi yang dikembangkan oleh (Meyer et al., 1990) yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen afektif)

Komitmen organisasi afektif adalah keadaan di mana karyawan ingin melakukan sesuatu untuk organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi afektif yang tinggi akan memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasinya

sehingga karyawan akan memiliki motivasi dan kontribusi yang besar bagi organisasi. Komitmen afektif memiliki perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

2. *Continuence Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen organisasi berkelanjutan adalah keadaan di mana karyawan perlu melakukan sesuatu untuk organisasi. Keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah. Komitmen berkelanjutan juga sebagai nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi berkelanjutan yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh untuk berbuat demikian sehingga mereka berkemungkinan melakukan usaha yang tidak maksimal terhadap organisasi.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen organisasi normatif adalah keadaan di mana ada sesuatu yang seharusnya mereka lakukan untuk organisasi. Komitmen normatif sebagai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi sebagai bentuk kewajiban dan keinginan pegawai untuk bertahan sebagai anggota dalam suatu organisasi karena adanya keharusan untuk patuh.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan pengukuran indikator dari penelitian Meyer et al. (1990) karena penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi yang diukur melalui perasaan cinta pada suatu organisasi (*affective commitment*), rasa ingin bertahan pada organisasi (*sustainable commitment*) dan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis (*normative commitment*).

2.5 Kerangka Pikir

a. Pengaruh Kepemimpinan visioner Kepala Sekolah terhadap Budaya organisasi
Kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki peran penting terhadap pembentukan dan penguatan budaya organisasi, karena visi yang jelas dan inspiratif dari kepala sekolah dapat memotivasi dan mengarahkan seluruh anggota sekolah untuk mencapai tujuan bersama, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada perkembangan.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap Budaya Organisasi

Motivasi kerja terhadap komitmen organisasi memiliki peran yang penting, karena tingkat motivasi karyawan dapat menentukan seberapa baik nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik dalam suatu organisasi dijalankan dan dijaga. Motivasi kerja yang tinggi biasanya berkontribusi pada terciptanya budaya organisasi yang positif dan produktif, dimana karyawan merasa dihargai, termotivasi untuk berprestasi, dan bersedia berkontribusi lebih untuk mencapai tujuan bersama.

c. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi, sebagai nilai dan praktik yang diadopsi oleh sebuah entitas dalam menjalankan tugasnya, bertujuan untuk menggalang komitmen dari anggotanya. Guru-guru di sebuah sekolah, yang beragam dalam latar belakang dan pengalaman, perlu menyatu dengan komitmen organisasi tersebut. Kehadiran Budaya organisasi yang positif dan inklusif menjadi kunci untuk memelihara komitmen guru. Semakin kuat komitmen organisasi di sekolah, semakin besar pula dampaknya terhadap tingkat komitmen yang dimiliki oleh anggota-anggotanya.

d. Pengaruh Kepemimpinan visioner Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi

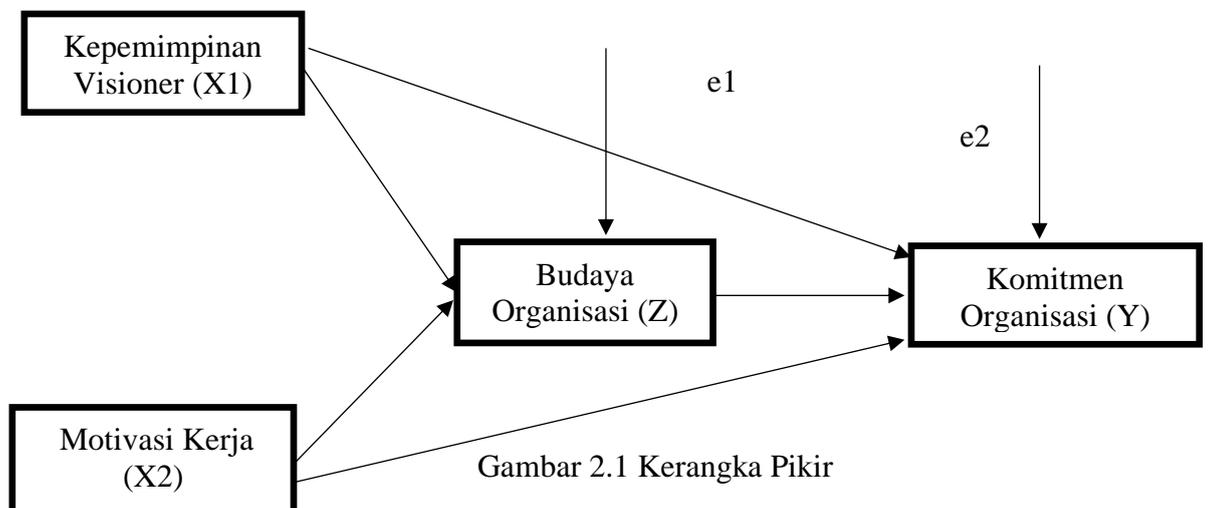
Kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. Dalam organisasi sekolah, kepemimpinan visioner kepala sekolah menekankan bahwa keberadaan visi sangat penting bagi organisasi yang ingin mewujudkan organisasi efektif dan kompetitif. Kekuatan kepemimpinan menghasilkan berbagai kebijakan dan operasionalisasi kerja yang di bimbing oleh visi organisasi. Sebuah organisasi yang ingin maju dan kompetitif harus mempunyai visi yang jelas, dipahami oleh semua anggotanya.

Dengan demikian di duga terdapat pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan komitmen organisasi guru di SD Negeri.

e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi yang tinggi pada seorang guru dapat menciptakan dorongan yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen organisasi. Ketika guru memiliki motivasi tinggi, kinerja pembelajarannya meningkat, dan akibatnya hasil yang diharapkan pun dapat tercapai.

Alur kerangka pikir digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

- X₁-Y : Pengaruh X1 secara langsung terhadap Z
- X₂-Y : Pengaruh X2 secara langsung terhadap Z
- Y-Z : Pengaruh Z secara langsung terhadap Y
- X₁-Z : Pengaruh X1 terhadap Y
- X₂-Z : Pengaruh X2 terhadap Y
- X₁-Y-Z : Z memediasi pengaruh X1 terhadap Y
- X₂-Y-Z : Z memediasi pengaruh X2 terhadap Y
- e1 : pengaruh variabel luar terhadap Z
- e2 : pengaruh variabel luar terhadap Y

2.6 Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pikir, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh kepemimpinan visioner terhadap budaya organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu
- b. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap budaya organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu
- c. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu
- d. Terdapat pengaruh kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu
- e. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu
- f. Budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi
- g. Budaya organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengkaji suatu permasalahan secara kuantitatif (Abduh et al., 2023). Data kuantitatif dapat diambil dengan menggunakan tes maupun kuesioner. Namun pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian itu termasuk jenis penelitian *expost facto*, menurut Sugiyono (2013) 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 Wisudaningsi et al. (2019), 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, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri se-Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan data yang diperoleh dari Data Pokok Pendidikan, terdapat 50 SD Negeri yang ada di Kecamatan Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya atau keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2021). Populasi dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda, misalnya jenis kelamin, status kepegawaian, pendidikan terakhir dan lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa populasi dalam penelitian ini heterogen. Jumlah populasi dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	UPT SD Negeri 1 Blitarejo	9
2	UPT SD Negeri 1 Bulukarto	8
3	UPT SD Negeri 1 Bulurejo	10
4	UPT SD Negeri 1 Gadingrejo	9
5	UPT SD Negeri 1 Gadingrejo Timur	10
6	UPT SD Negeri 1 Gadingrejo Utara	11
7	UPT SD Negeri 1 Kediri	9
8	UPT SD Negeri 1 Klaten	17
9	UPT SD Negeri 1 Mataram	20
10	UPT SD Negeri 1 Panjerejo	8
11	UPT SD Negeri 1 Parerejo	12
12	UPT SD Negeri 1 Tambahrejo	20
13	UPT SD Negeri 1 Tambahrejo Barat	10
14	UPT SD Negeri 1 Tegalsari	9
15	UPT SD Negeri 1 Tulungagung	8
16	UPT SD Negeri 1 Wates	16
17	UPT SD Negeri 1 Wates Selatan	8
18	UPT SD Negeri 1 Wates Timur	11
19	UPT SD Negeri 1 Wonodadi	10
20	UPT SD Negeri 1 Wonodadi Utara	8
21	UPT SD Negeri 1 Wonosari	8
22	UPT SD Negeri 1 Yogyakarta	9
23	UPT SD Negeri 1 Yogyakarta Selatan	9
24	UPT SD Negeri 2 Blitarejo	7
25	UPT SD Negeri 2 Bulukarto	9
26	UPT SD Negeri 2 Bulurejo	14
27	UPT SD Negeri 2 Gadingrejo	13
28	UPT SD Negeri 2 Gadingrejo Utara	9
29	UPT SD Negeri 2 Kediri	9
30	UPT SD Negeri 2 Mataram	11
31	UPT SD Negeri 2 Panjerejo	7
32	UPT SD Negeri 2 Parerejo	10
33	UPT SD Negeri 2 Tambahrejo	8
34	UPT SD Negeri 2 Tegalsari	9
35	UPT SD Negeri 2 Tulungagung	8
36	UPT SD Negeri 2 Wates Timur	9
37	UPT SD Negeri 2 Wonodadi	18
38	UPT SD Negeri 2 Wonodadi Utara	10
39	UPT SD Negeri 2 Wonosari	10

Lanjutan Tabel 3.1 Jumlah Populasi

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
40	UPT SD Negeri 2 Yogyakarta	10
41	UPT SD Negeri 3 Bulukarto	10
42	UPT SD Negeri 3 Gadingrejo	9
43	UPT SD Negeri 3 Gadingrejo Utara	9
44	UPT SD Negeri 3 Parerejo	9
45	UPT SD Negeri 3 Tegalsari	9
46	UPT SD Negeri 3 Tulungagung	8
47	UPT SD Negeri 3 Wonodadi	9
48	UPT SD Negeri 4 Gadingrejo	8
49	UPT SD Negeri 4 Tegalsari	8
50	UPT SD Negeri 4 Wonodadi	9
Total	Total	508

Sumber: Data Dapodik Juni 2024

3.2.2 Sampel

Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik *proportioned random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Rufaida & Kustanti, 2018). Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah rumus Slovin (Tejada & Punzalan, 2012). Jumlah sampel penelitian yang diambil dengan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

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

$$\eta = \frac{508}{508(0,05)^2 + 1} = 223$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi sampel

e = Presisi atau batas toleransi kesalahan pengambilan sampel yang digunakan 0.05 maka besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 223 guru.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik Proportionated Random Sampling. Proportional random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memastikan setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan sama untuk terpilih menjadi bagian dari sampel (Asrulla et al., 2023).

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

Keterangan :

- n_i : Jumlah sampel menurut strata
 N_i : Jumlah populasi menurut strata
 N : Jumlah populasi seluruhnya
 n : Jumlah sampel seluruhnya

Tabel 3.2 Perhitungan Sampel

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Penentuan Anggota Sampel	Anggota Sampel
1	UPT SD Negeri 1 Blitarejo	9	$n_i = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
2	UPT SD Negeri 1 Bulukarto	8	$n_i = \frac{8}{508} \times 223 = 3,5$	4
3	UPT SD Negeri 1 Bulurejo	10	$n_i = \frac{10}{508} \times 223 = 4,3$	4
4	UPT SD Negeri 1 Gadingrejo	9	$n_i = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
5	UPT SD Negeri 1 Gadingrejo Timur	10	$n_i = \frac{10}{508} \times 223 = 4,3$	4
6	UPT SD Negeri 1 Gadingrejo Utara	11	$n_i = \frac{11}{508} \times 223 = 4,8$	5
7	UPT SD Negeri 1 Kediri	9	$n_i = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
8	UPT SD Negeri 1 Klaten	17	$n_i = \frac{17}{508} \times 223 = 7,4$	7
9	UPT SD Negeri 1 Mataram	20	$n_i = \frac{20}{508} \times 223 = 8,7$	9
10	UPT SD Negeri 1 Panjerejo	8	$n_i = \frac{8}{508} \times 223 = 3,5$	4
11	UPT SD Negeri 1 Parerejo	12	$n_i = \frac{12}{508} \times 223 = 5,2$	5
12	UPT SD Negeri 1 Tambahrejo	20	$n_i = \frac{20}{508} \times 223 = 8,7$	9
13	UPT SD Negeri 1 Tambahrejo Barat	10	$n_i = \frac{10}{508} \times 223 = 4,3$	4
14	UPT SD Negeri 1 Tegalsari	9	$n_i = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
15	UPT SD Negeri 1 Tulungagung	8	$n_i = \frac{8}{508} \times 223 = 3,5$	4
16	UPT SD Negeri 1 Wates	16	$n_i = \frac{16}{508} \times 223 = 7,0$	7
17	UPT SD Negeri 1 Wates Selatan	8	$n_i = \frac{8}{508} \times 223 = 3,5$	4
18	UPT SD Negeri 1 Wates Timur	11	$n_i = \frac{11}{508} \times 223 = 4,8$	5
19	UPT SD Negeri 1 Wonodadi	10	$n_i = \frac{10}{508} \times 223 = 4,3$	4
20	UPT SD Negeri 1 Wonodadi Utara	8	$n_i = \frac{8}{508} \times 223 = 3,5$	4

Lanjutan Tabel 3.2 Perhitungan Sampel

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Penentuan Anggota Sampel	Anggota Sampel
21	UPT SD Negeri 1 Wonosari	8	$ni = \frac{8}{508} \times 223 = 3,5$	4
22	UPT SD Negeri 1 Yogyakarta	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
23	UPT SD Negeri 1 Yogyakarta Selatan	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
24	UPT SD Negeri 2 Blitarejo	7	$ni = \frac{7}{508} \times 223 = 3,0$	3
25	UPT SD Negeri 2 Bulukarto	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
26	UPT SD Negeri 2 Bulurejo	14	$ni = \frac{14}{508} \times 223 = 6,1$	6
27	UPT SD Negeri 2 Gadingrejo	13	$ni = \frac{13}{508} \times 223 = 5,7$	6
28	UPT SD Negeri 2 Gadingrejo Utara	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
29	UPT SD Negeri 2 Kediri	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
30	UPT SD Negeri 2 Mataram	11	$ni = \frac{11}{508} \times 223 = 4,8$	5
31	UPT SD Negeri 2 Panjerejo	7	$ni = \frac{7}{508} \times 223 = 3,0$	3
32	UPT SD Negeri 2 Parerejo	10	$ni = \frac{10}{508} \times 223 = 4,3$	4
33	UPT SD Negeri 2 Tambahrejo	8	$ni = \frac{8}{508} \times 223 = 3,5$	4
34	UPT SD Negeri 2 Tegalsari	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
35	UPT SD Negeri 2 Tulungagung	8	$ni = \frac{8}{508} \times 223 = 3,5$	4
36	UPT SD Negeri 2 Wates Timur	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
37	UPT SD Negeri 2 Wonodadi	18	$ni = \frac{18}{508} \times 223 = 7,9$	8
38	UPT SD Negeri 2 Wonodadi Utara	10	$ni = \frac{10}{508} \times 223 = 4,3$	4
39	UPT SD Negeri 2 Wonosari	10	$ni = \frac{10}{508} \times 223 = 4,3$	4
40	UPT SD Negeri 2 Yogyakarta	10	$ni = \frac{10}{508} \times 223 = 4,3$	4
41	UPT SD Negeri 3 Bulukarto	10	$ni = \frac{10}{508} \times 223 = 4,3$	4
42	UPT SD Negeri 3 Gadingrejo	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
43	UPT SD Negeri 3 Gadingrejo Utara	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
44	UPT SD Negeri 3 Parerejo	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
45	UPT SD Negeri 3 Tegalsari	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
46	UPT SD Negeri 3 Tulungagung	8	$ni = \frac{8}{508} \times 223 = 3,5$	4
47	UPT SD Negeri 3 Wonodadi	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
48	UPT SD Negeri 4 Gadingrejo	8	$ni = \frac{8}{508} \times 223 = 3,5$	4
49	UPT SD Negeri 4 Tegalsari	8	$ni = \frac{8}{508} \times 223 = 3,5$	4
50	UPT SD Negeri 4 Wonodadi	9	$ni = \frac{9}{508} \times 223 = 3,9$	4
Total	Total	508		226

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Ulfa, 2021). Penelitian ini akan mengukur empat variabel yang diteliti yakni komitmen organisasi sebagai variabel terikat, kepemimpinan visioner kepala sekolah, motivasi kerja sebagai variabel bebas dan budaya organisasi sebagai variabel intervening.

3.3.1 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y).

3.3.1.1 Definisi Konseptual Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah Keterlibatan dan kesetiaan individu terhadap organisasi menjadi jelas dalam penelitian ini, mencerminkan seberapa kuatnya identifikasi mereka dengan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keterikatan tersebut.

3.3.1.2 Definisi Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Secara operasional komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah skor keseluruhan persepsi guru dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990) yang meliputi: 1) *Affective Commitment*, 2) *Sustainable Commitment* dan 3) *Normative Commitment*.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kuesioner Komitmen Organisasi

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
1.	Komitmen Organisasi (Meyer & Allen, 1991)	Komitmen afektif	Merasa senang untuk tetap bekerja di organisasi	1,2,3
			Merasa menjadi bagian keluarga besar organisasi	4,5,6
			Merasa organisasi memiliki arti besar bagi dirinya	7,8,9
		Komitmen normative	Tidak memiliki banyak pilihan jika meninggalkan organisasi	10,11,12,13,14
			Tetap tinggal di organisasi karena mempertimbangkan aspek biaya	15,16,17,18,19
		Komitmen berkelanjutan	Merasa kesetiaan pada organisasi merupakan suatu yang wajib	20,21,22
			Merasa jika meninggalkan organisasi merupakan suatu hal yang tidak bener	23,24,25

3.3.2 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adanya variabel terikat (X). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂).

3.3.2.1 Definisi Konseptual Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner adalah jenis kepemimpinan kepala sekolah yang merencanakan masa depan secara jauh, fokus pada hasil, mengutamakan visi, menggunakan semua sumber daya yang tersedia, serta bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama-sama.

3.3.2.2 Definisi Operasional

Secara operasional kepemimpinan visioner dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner *visionary leadership* yang terdiri dari empat dimensi, yaitu: penentu arah (*direction setter*), agen perubahan (*agent of change*), juru bicara (*spokesperson*), dan pelatih (*coach*).

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Visionary Leadership

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Visionary Leadership (Nanus, 1992)	<i>Direction Setter</i>	Mengarahkan dan memotivasi	1,2,3
		Komunikatif dan supportif	4,5,6,7
	<i>Agent Of Change</i>	Inovatif	8,9,10
		Enerjik, dan strategik	11,12,13,14
	<i>Spokesperson</i>	Pembicara dan menghargai	15,16,17,18
		Pembangun yang terampil	19,20,21
	<i>Coach</i>	Senantiasa memberikan keteladanan	22,23
		Menjalin kerjasama	24,25,26
		Maksimal dalam melatih	27,28
		Koordinator sigap dan adil	29,30,31

3.3.2.3 Definisi Konseptual Motivasi kerja

Motivasi kerja guru adalah insentif internal dan eksternal yang mendorong seorang pendidik untuk mengejar tugasnya dengan dedikasi tinggi, memanfaatkan sepenuhnya bakat dan keterampilannya, dengan tujuan mencapai hasil yang memuaskan sesuai harapannya.

3.3.2.4 Definisi Operasioal Motivasi Kerja

Secara operasional Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah skor keseluruhan kuesioner motivasi kerja yang terdiri dari tiga dimensi; *Affiliation*, *Power*, *Achievement*

Tabel 3.5 Kisi-kisi Kuesioner Motivasi Kerja

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
1.	Motivasi Kerja (McClelland, 1987)	<i>Affiliation</i> (Kebutuhan Akan Pertalian)	Interaktif	1, 2
			Nyaman dan kerjasama	3, 4
			Kompetitif dalam organisasi	5, 6
		<i>Power</i> (Kebutuhan Akan Kekuasaan)	Mejaga nilai dan martabat dalam organisasi	7, 8
			Motivasi berprestasi	9, 10
			Mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok	11, 12
	<i>Achievement</i> (Kebutuhan Akan Prestasi)			

3.3.3 Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. variabel antara yang dipengaruhi oleh variabel bebas tetapi mempengaruhi variabel tergantung

3.3.3.1 Definisi Konseptual budaya Organisations

Kumpulan norma, keyakinan, tindakan, serta nilai-nilai yang diwariskan dari satu generasi anggota organisasi ke generasi berikutnya, mereka bekerja bersama dalam kerangka sistem tertentu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3.3.3.2 Definisi Operasioal Budaya organisasi

Secara operasional budaya organisasi adalah skor total yang diperoleh dari kuesioner budaya organisasi yang terdiri dari lima dimensi yaitu: *managing change*, *achieving goals*, *coordinated teamwork*, *customer orientation*, dan *cultural strength*.

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Kuesioner Budaya organisasi

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
1.	Budaya organisasi (Sashkin & Rosenbach, 1990)	<i>Managing Change</i>	Organisasi dan anggotanya mampu beradaptasi dan menangani perubahan lingkungannya	1,2,3
		<i>Achieving Goals</i>	Organisasi mampu mencapai tujuannya dan sejauh mana tujuan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi mendukung peningkatan dan pencapaian organisasi	4,5,6
		<i>Coordinated Teamwork</i>	Organisasi mampu mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok	7,8,9
		<i>Customer Orientation</i>	Organisasi mampu mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok	10,11,12
		<i>Cultural Strength</i>	Organisasi mampu mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok	13,14

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai alat ukur yang menjadi acuan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan selama penelitian berlangsung guna menjawab permasalahan penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian yaitu angket sebagai teknik pengumpul data.

Peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian sebagai sumber data primer dengan memberikan daftar pertanyaan/angket berstruktur yaitu pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan visioner, komitmen organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang disertai dengan sejumlah alternatif jawaban bagi para responden untuk mendapatkan hasil jawabannya.

Seluruh variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), R (Ragu-ragu), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif.

Tabel 3.7 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian

Pernyataan	Skor pernyataan positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Pranatawijaya, dkk., 2019)

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang baik harus memenuhi dua prasyarat penting yaitu harus valid dan reliabel (Arikunto, 2021). Uji validitas dan reliabilitas dibutuhkan untuk mengetahui dan mengukur instrumen yang akan digunakan dalam penelitian, karena validitas dan reliabilitas menjadi syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas sangat penting dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Validitas merupakan suatu alat ukur dalam mengukur suatu data yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument tersebut. Validitas dalam penelitian ini dilakukan rational judgment untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan yang akan digunakan dalam kuisioner telah menggambarkan indikator yang dimaksud dalam penelitian. Instrumen yang di uji validitas dapat memperoleh data yang valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrument digunakan uji validitas butir (Arikunto, 2021). Jika butir-butir instrument yang digunakan sudah benar-

benar mengukur apa yang hendak diukur, maka dapat dikatakan instrument tersebut valid. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah rumus Product Moment dari Pearson yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

rx_y : koefisien korelasi

N : jumlah koresponden

X : skor butir

Y : skor total

Kesesuaian nilai r_{xy} yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritik Product Moment dengan kaedah keputusan jika r hitung > r tabel dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan valid dan jika r hitung < r tabel dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid (Arikunto, 2021).

Hasil pengujian validitas instrument yang dilakukan bantuan *software* SPSS dengan kriteria instrument valid apabila sig. < 0,05, dan hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner komitmen organisasi tertera pada Tabel 3.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi

Nomor	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	.611		Valid
2	.783		Valid
3	.787		Valid
4	.781		Valid
5	.668		Valid
6	.735		Valid
7	.793		Valid
8	.730		Valid
9	.760		Valid
10	.762		Valid
11	.818		Valid
12	.847		Valid
13	.885	0,361	Valid
14	0,340		Tidak Valid
15	.725		Valid
16	.683		Valid
17	.670		Valid
18	.715		Valid
19	.662		Valid
20	.632		Valid
21	.770		Valid
22	.701		Valid
23	.796		Valid
24	.794		Valid
25	.695		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3.8 dapat diketahui bahwa item nomor 14 pada kuesioner komitmen organisasi dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Karena ada dua butir item yang tidak valid. Maka dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid. Setelah menghapus butir item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang maka semua butir item kuesioner komitmen organisasi adalah valid.

2. Uji Validitas Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner kepemimpinan visioner kepala sekolah tertera pada Tabel 3.9

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner kepemimpinan visioner kepala sekolah

Nomor	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	.587		Valid
2	.675		Valid
3	.736		Valid
4	.746		Valid
5	.721		Valid
6	0,197		Tidak Valid
7	.671		Valid
8	.774		Valid
9	.765		Valid
10	.714		Valid
11	.644		Valid
12	.786		Valid
13	.547	0,361	Valid
14	.727		Valid
15	.752		Valid
16	.725		Valid
17	.366*		Valid
18	.783		Valid
19	.784		Valid
20	.734		Valid
21	.737		Valid
22	.735		Valid
23	.746		Valid
24	0,073		Tidak Valid
25	.857		Valid
26	.738	0,361	Valid
27	.461*		Valid
28	.688		Valid
29	0,167		Tidak Valid
30	.690		Valid
31	.586		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3.9 dapat diketahui bahwa item nomor 6,24 dan 29 pada kuesioner kepemimpinan visioner kepala sekolah dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Karena ada tiga butir item yang tidak valid. Maka dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid. Setelah menghapus butir item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang maka semua butir item kuesioner kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah valid.

3. Uji Validitas Motivasi Kerja Guru (X2)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner motivasi kerja guru tertera pada

Tabel 3.10

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner motivasi kerja guru

Nomor	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	.436*		Valid
2.	.784		Valid
3.	.855		Valid
4.	.871		Valid
5.	.786		Valid
6.	.790		Valid
7.	.769	0,361	Valid
8.	.850		Valid
9.	.802		Valid
10.	.697		Valid
11.	.793		Valid
12.	.837		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3.10 dapat diketahui bahwa seluruh item nomor pada kuesioner motivasi kerja dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

4. Uji Validitas Budaya organisasi (Z)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner budaya organisasi tertera pada Tabel

3.11

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner budaya organisasi

Nomor	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	.443*		Valid
2.	.761		Valid
3.	.836		Valid
4.	.842		Valid
5.	.757		Valid
6.	.811		Valid
7.	.748	0,361	Valid
8.	.846		Valid
9.	.784		Valid
10.	.704		Valid
11.	.795		Valid
12.	.865		Valid
13.	.799		Valid
14.	.838		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3.11 dapat diketahui bahwa seluruh item nomor pada kuesioner budaya organisasi dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.5.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah tepat. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya atau reliabel, maka beberapa kali pun diambil tetap akan sama. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Perhitungan untuk mencari harga reliabilitas instrument didasarkan pada pendapat (Arikunto, 2021). Penelitian ini menggunakan perhitungan dengan rumus *Cronbach Alpha*.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

r_{11} = nilai reliabilitas instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

n = nilai

Kriteria pengujian $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Pengujian realibilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SPSS* dengan kriteria jika nilai *croanbach alpha* $> 0,361$. Hasil perhitungan reliabel akan dilakukan pada tahap selanjutnya.

Tabel. 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar <i>Alpha</i>	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	.959		Reliabel
2	Kepemimpinan visioner Kepala Sekolah	.930		Reliabel
3	Motivasi Kerja	.935	0,361	Reliabel
4	budaya organisasi	.950		Reliabel

Sumber. Data Olahan SPSS,20

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

3.6 Uji Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis data adalah uji prasyarat dalam analisis regresi. Terdapat beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut telah memenuhi persyaratan untuk dianalisis menggunakan regresi, berikut beberapa persyaratan yang diperlukan:

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau sebaliknya. Pengujian normalitas data dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi Kepemimpinan visioner (X1), Komitmen organisasi (X2), motivasi kerja (X3) dan Komitmen Organisasi (Y). Pengujian dilakukan menggunakan uji statistik non- *parametrik Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

Ho : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria Uji: terima H0 jika dan tolak H1 jika nilai sig (p) dari

Kolmogorov Smirnov < 0,05

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat Ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier (Arikunto, 2021). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji glejser. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan ditolak, dan jika nilai

signifikansi $\alpha < 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan diterima. Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

Ho: tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H1: terjadi gejala heteroskedastisitas

Kriteria pengujian terima hipotesis nol jika Asimtotik Significance lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

3.6.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Uji multikolinieritas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H1 : terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan: Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat *Tolerance dan Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria :

- a. Mempunyai angka *Tolerance* di atas ($>$) 0,10 tidak terjadi multikolinieritas
- b. Mempunyai nilai VIF di bawah ($<$) 10,00 tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dan (H0) diterima.

3.6.4 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan (Priastuti & HW, 2016). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dilakukan dengan metode *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

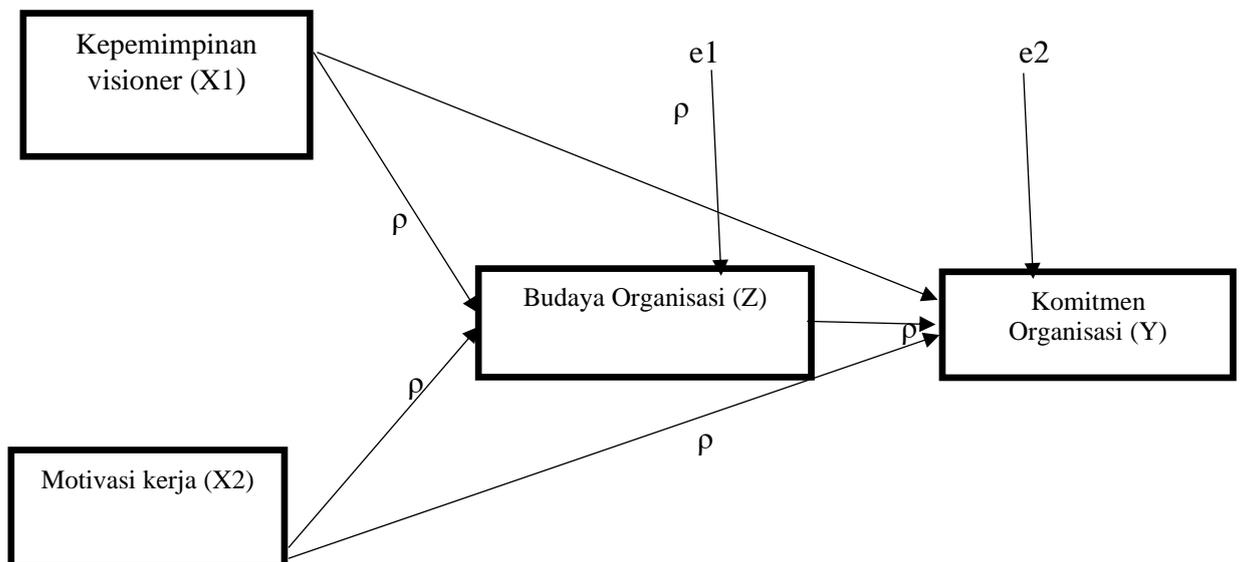
Ho : pola sebaran variabel X dan variabel Y tidak membentuk garis linier

H1 : pola sebaran variabel X dan variabel Y membentuk garis linier

Kriteria pengujian terima H0 jika nilai *sig. linearity* pada tabel Anova > 0,05 dan terima H1 jika nilai *sig. linearity* pada tabel Anova < 0,05.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). 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 & Cramer, 2001), tujuan dari analisis jalur Hubungan tersebut dapat disajikan dalam diagram analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Analisis Jalur

Keterangan:

- P_1 : Pengaruh X1 secara langsung terhadap Z
 P_2 : Pengaruh X2 secara langsung terhadap Z
 P_3 : Pengaruh Z secara langsung terhadap Y
 P_4 : Pengaruh X1 terhadap Y
 P_5 : Pengaruh X2 terhadap Y
 P_6 : Z memediasi pengaruh X1 terhadap Y
 P_7 : Z memediasi pengaruh X2 terhadap Y
 e_1 : pengaruh variabel luar terhadap Z
 e_2 : pengaruh variabel luar terhadap Y

Berdasarkan diagram jalur diatas setiap variabel memiliki efek langsung pada komitmen organisasi. Selain itu setiap variable memiliki efek tidak langsung pada komitmen organisasi melalui budaya organisasi. Persamaan untuk mengetahui r Pearson untuk kepemimpinan visioner kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya organisasi organisasi adalah sebagai berikut

$$Z = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e_1$$

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e_2; \text{ (Bryman \& Cramer, 2001)}$$

Setelah itu maka akan didapat total pengaruh kausal dari kepemimpinan visioner kepala sekolah, motivasi kerja dan Budaya organisasi. Pengaruh total akan terdiri dan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung total. Pengaruh total dari masing-masing dari ketiga variabel ini adalah:

$$\text{Pengaruh total dari } X_1 = p_1 + p_{X_1-X_3} \cdot p_3$$

$$\text{Pengaruh total dari } X_2 = p_4 + p_{X_2-X_3} \cdot p_3$$

$$\text{Pengaruh total dari } X_3 = p_5; \text{ (Bryman \& Cramer, 2001)}$$

Signifikan atau tidak pengaruh tidak langsung yang telah didapat dari hasil analisis jalur dapat diuji melalui *sobel test*. Hasil sobel test memberikan nilai estimasi pengaruh tidak langsung yang kemudian di cari nilai t hitungnya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai standa *error* dan membandingkan dengan t tabel (Preacher & Hayes, 2004).

Sebelum menghitung nilai t dari pengaruh tidak langsung, dilakukan perhitungan standard error dari koefisien *indirect effect* (S_{papb})

$$S_{papb} = \sqrt{pb^2 \cdot Spa^2 + pa^2 \cdot Spb^2 + spb^2 \cdot spa^2}$$

Keterangan:

- Spapb : Standard error pengaruh tidak langsung variabel a terhadap variabel b
- Pa : Koefisien pengaruh langsung variabel a terhadap variabel mediator
- Pb : Koefisien pengaruh langsung variabel mediator terhadap variabel b
- Spa : Standard error pengaruh langsung variabel a terhadap variabel mediator
- Spb : Standard error pengaruh langsung variabel mediator terhadap variabel b

Berdasarkan hasil statistik S_{papb} dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus:

$$t = \frac{pa \cdot pb}{Spapb}$$

Apabila nilai t hitung lebih kecil disbanding t table dengan tingkat signifikan 0,05 maka menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Pada bagian ini berisi tentang sampulan dari penelitian ini dilengkapi dengan saran yang ingin disampaikan oleh peneliti.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan visioner terhadap budaya organisasi guru SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu, Ketika variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah meningkat, variabel budaya organisasi guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor kepemimpinan visioner kepala sekolah, semakin tinggi pula budaya organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner yang diterapkan di SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu dapat meningkatkan budaya organisasi melalui penyampaian visi yang jelas, pemberdayaan anggota organisasi, dan pemberian motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, budaya organisasi di sekolah dapat berkembang secara optimal melalui kepemimpinan visioner yang menginspirasi dan mendukung pengembangan potensi individu serta kolektif di sekolah
- b) Terdapat pengaruh positif Motivasi kerja terhadap budaya organisasi guru SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu. Apabila variabel motivasi kerja meningkat, variabel budaya organisasi cenderung naik, artinya semakin tinggi skor motivasi kerja, semakin tinggi budaya organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja setiap guru di SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu dapat meningkatkan budaya organisasi melalui cara meningkatkan semangat kerja, penguatan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab, kolaborasi yang efektif, serta dorongan untuk terus belajar dan berkembang. Dengan motivasi kerja yang tinggi, budaya organisasi di

sekolah dapat berkembang secara lebih harmonis dan produktif, mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara bersama-sama.

- c) Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu. Apabila variabel budaya organisasi meningkat, variabel komitmen organisasi cenderung naik, artinya semakin tinggi skor budaya organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi di SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki, dan memperkuat loyalitas guru terhadap sekolah. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh guru, sehingga mendukung tercapainya tujuan bersama dalam institusi pendidikan
- d) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu, Ketika variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah meningkat, variabel komitmen organisasi cenderung naik, artinya semakin tinggi skor kepemimpinan visioner kepala sekolah, semakin tinggi pula komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner di SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui cara memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi sekolah, menginspirasi guru untuk mencapai tujuan bersama, mendorong kolaborasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi. Dengan kepemimpinan visioner yang efektif, guru akan merasa lebih termotivasi, memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, dan berkomitmen untuk mendukung keberhasilan sekolah dalam jangka panjang.
- e) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu. Apabila variabel motivasi kerja meningkat, variabel komitmen organisasi guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor motivasi kerja, semakin tinggi komitmen organisasi guru. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja guru di SD Negeri di Kecamatan

Gadingrejo Kabupaten Pringsewu dapat meningkatkan komitmen organisasi. Motivasi kerja yang tinggi membuat guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, serta berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, guru akan lebih terlibat secara emosional dan profesional dalam organisasi, sehingga meningkatkan loyalitas, dedikasi, serta komitmen terhadap visi dan misi sekolah.

- f) Terdapat pengaruh positif tidak langsung kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu, namun pengaruh langsung kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap komitmen organisasi lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen organisasi guru sebaiknya dengan menggunakan pengaruh langsung kepemimpinan visioner kepala sekolah, tanpa perlu melalui budaya organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa cara terbaik untuk meningkatkan komitmen organisasi guru di SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu adalah dengan memperkuat peran kepemimpinan visioner kepala sekolah secara langsung. Meskipun budaya organisasi juga memiliki peran sebagai perantara, dampaknya tidak sekuat pengaruh langsung dari kepemimpinan visioner kepala sekolah. Dengan kata lain, kepala sekolah yang dapat menyampaikan visi yang jelas, penguatan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab, kolaborasi yang efektif, serta pemberdayaan guru untuk terus belajar dan berkembang.
- g) Terdapat pengaruh positif tidak langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui budaya organisasi SD Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu. namun pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen organisasi guru sebaiknya dengan menggunakan pengaruh langsung motivasi kerja, tanpa perlu melalui budaya organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa cara terbaik untuk meningkatkan komitmen organisasi guru di SD Negeri

di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu adalah dengan memperkuat motivasi kerja guru secara langsung. Meskipun budaya organisasi juga memiliki peran sebagai perantara, dampaknya tidak sekuat pengaruh langsung dari motivasi kerja yang tinggi. Dengan kata lain, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, baik karena dorongan intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi, maupun dorongan ekstrinsik seperti penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung, lebih efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi dibandingkan melalui perubahan budaya organisasi.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan dari penelitian ini maka implikasi penelitian adalah Sekolah Dasar di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu perlu merumuskan strategi kebijakan dalam mengembangkan kepemimpinan visioner kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya organisasi, yang sesuai dengan karakteristik sekolah

a. Penguatan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus dilatih dan dibekali kemampuan untuk memimpin secara visioner. Ini berarti mereka perlu mengembangkan visi jangka panjang yang jelas dan inspiratif untuk sekolah serta mampu memotivasi seluruh staf dan guru dalam mewujudkan visi tersebut. Sebagai penentu arah (*direction setter*), kepala sekolah bertanggung jawab menetapkan tujuan strategis dan memastikan semua elemen sekolah bergerak ke arah yang tepat. Sebagai agen perubahan (*agent of change*), kepala sekolah harus proaktif dalam menghadirkan inovasi dan adaptasi terhadap dinamika pendidikan. Selain itu, peran sebagai juru bicara (*spokesperson*) mengharuskan kepala sekolah untuk mengomunikasikan visi, misi, dan pencapaian sekolah kepada berbagai pemangku kepentingan. Terakhir, sebagai pelatih (*coach*), kepala sekolah perlu membimbing dan memberdayakan guru serta staf untuk mengembangkan keterampilan dan kinerja mereka. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan visioner yang berkelanjutan, termasuk penguatan soft skills dan kemampuan komunikasi, sangat penting dalam membangun lingkungan sekolah yang dinamis dan inovatif.

b. Peningkatan Motivasi Kerja Guru

Sekolah dasar perlu menyusun kebijakan yang mendorong motivasi kerja guru secara berkelanjutan, baik melalui insentif materi maupun non-materi. Kebijakan ini dapat mencakup pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi (*Achievement*) untuk memenuhi kebutuhan guru dalam mencapai hasil yang signifikan dalam pekerjaannya. Selain itu, pemberian peluang pengembangan karier dan peran kepemimpinan (*Power*) dapat mendorong guru yang memiliki keinginan untuk memengaruhi dan membimbing rekan sejawatnya. Sekolah juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membangun rasa kebersamaan (*Affiliation*) agar guru merasa dihargai dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan rekan kerja serta sekolah. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan komitmen terhadap tujuan sekolah.

c. Pengembangan Budaya Organisasi yang Kuat

Budaya organisasi di sekolah harus terus dibangun dan diperkuat agar mencerminkan nilai-nilai kerja sama, tanggung jawab, dan inovasi. melalui dimensi *managing change, achieving goals, coordinated teamwork, customer orientation, dan cultural strength*. Sekolah dapat mengadakan program-program pengembangan budaya yang melibatkan seluruh warga sekolah, termasuk guru, siswa, dan tenaga kependidikan. Penting juga untuk memastikan bahwa budaya organisasi yang dikembangkan sesuai dengan visi dan misi sekolah serta responsif terhadap tantangan yang dihadapi di masa depan.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu

Peningkatan komitmen organisasi di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu perlu diupayakan melalui penguatan kepemimpinan kepala sekolah terutama pada jenis kepemimpinan visioner,

peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta meningkatkan motivasi kerja guru yang kondusif dan partisipatif, guna mendukung tercapainya kinerja institusional yang efektif dan berkelanjutan.

b. Bagi Kepala Sekolah

1. Kepala sekolah sebaiknya memberikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan komitmen organisasi guru dengan mengembangkan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan budaya organisasi yang positif dan juga meningkatkan motivasi kerja setiap guru melalui setiap dimensi variabel.
2. Meningkatkan dan menerapkan model kepemimpinan visioner kepala sekolah di sekolah dasar yang dipimpin melalui dimensi penentu arah (*direction setter*), agen perubahan (*agent of change*), juru bicara (*spokesperson*), dan pelatih (*coach*).
3. Melaksanakan kebijakan tentang bagaimana menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga membuat guru lebih memiliki komitmen organisasi yang tinggi
4. Meningkatkan motivasi kerja melalui dimensi *Affiliation, Power, Achievement* agar guru dapat membuat guru optimal dalam bekerja

c. Bagi Guru

Setiap guru sebaiknya berperan aktif dalam membangun budaya organisasi yang positif, karena budaya yang kuat dapat meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat komitmen terhadap sekolah. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan penghargaan atas kinerja akan mendorong guru untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan dan menyelesaikan peran mereka secara optimal. Pada akhirnya, kombinasi antara budaya organisasi yang positif, motivasi kerja yang kuat, dan komitmen yang tinggi akan menciptakan lingkungan sekolah yang produktif dan berkualitas.

d. 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 kabupaten/kota 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.
4. Peneliti selanjutnya juga untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Survey design: cross sectional dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 31-39.
- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peran kepemimpinan kepala sekolah. *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 1-16.
- Ginanjari, A., & Fajar. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru UNIVERSITAS LAMPUNG*.
- Alfin, A. (2021). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di SD Negeri 1 Margoyoso Tanggamus UIN Raden Intan Lampung*.
- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha, N. M. (2019). Pentingnya pendidikan bagi manusia. *Jurnal Buana Pengabdian*, 1(1), 66-72.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Tohar Media.
- Ariyani, R. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 5(1), 21-32.
- Aslam, A., Wahab, A. A., Nurdin, D., & Suharto, N. (2022). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3954-3961.
- Asrulla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320-26332.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. karya hevea indonesia afdeling hevea dolok masihul. *In Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 490-502.
- Az Zuhri, F. M., & Permanasari. (2019). Analisis budaya organisasi terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan fis universitas negeri malang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 24(2), 93.
- Bank, W. (2020). *Survei Indikator Pelayanan Pendidikan*. World Bank. Retrieved 21 Mei 2023 from <https://www.worldbank.org/in/country/indonesia/publication/service-delivery-indicator-survey-indonesia-2020>.
- Bodroastuti, T., & Ruliaji, A. (2016). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (ocb) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 90-102.
- Bonita, R., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan antara job insecurity dengan motivasi kerja pada karyawan pt. nyonya meneer semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 549-552.
- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV Pena Persada.

- Bryman, A., & Cramer, D. (2001). *Quantitative Data Analysis with SPSS Release 10 for Windows: A Guide for Social Scientists* Taylor & Francis. *Journal Hove, England*, 295. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203471548>
- Budi, M. H. S. (2020). Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah MIN 13 Ngawi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1(4), 151-170.
- Churiyah, M. (2007). Pengaruh konflik peran (role conflict) terhadap kepuasan kerja perawat serta komitmen pada organisasi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 3(1), 43-53.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Darmawan, D. (2022). Budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen: determinan efektivitas organisasi yang akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 260-266.
- De Keizer, H., & Pringgabayu, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan budaya sekolah, terhadap kinerja guru di SMK ICB cinta niaga kota Bandung. *JMBI UNSRAT*, 4(1), 295-311.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani jurnal politik dan sosial kemasyarakatan*, 10(1), 1-11.
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management Development*, 2(2), 36-46.
- Fauziah, S. (2018). Uji validitas konstruk instrumen organizational commitment questionnaire (ocq) dengan metode confirmatory factor analysis (CFA). *Madani jurnal politik dan sosial kemasyarakatan*, 5(1), 38-49.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrun. (2020). Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308-316.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. perusahaan gas negara (persero) tbk medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 141-165.
- Gumilar, N. (2023). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan di Dunia Pendidikan*. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.
- Hamzah, M. I., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 41-53.
- Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 253-270.

- Hartono, R. (2019). *Mendeteksi Guru Bergairah di Era Milenial (Konsep dan Acuan dalam Meningkatkan Gairah Mengajar)*. CV. Pilar Nusantara.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802-2809.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan*, 5(2), 100-111.
- Herlina, H., Mayasari, L. I., & Desi, S. (2017). The relationship of motivation and job satisfaction of school principal at the state junior high school in karawang regency. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 5(3), 351-360.
- Ishak, I., Aunurrahman, A., & Aunurrahman, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan visioner dan budaya organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi guru sman kabupaten mempawah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 10(10), 356-370.
- Isnaini, B., & Kurniawati, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu kabupaten pasuruan. *Journal Management And Business Applied*, 1(1), 46-57.
- Istiqlaliah, Z. W. (2018). *Kepemimpinan Visioner Kepala SDIT Al Ambray Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes IAIN Purwokerto*.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193-199.
- Komma, B., Sabandar, S. Y., & Malissa, M. (2025). Pengaruh lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja guru melalui semangat kerja di smks andika mebali tana toraja. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 49-58.
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., Fitria, H., & Refika, N. (2019). Supervisi pendidikan. *Al-Khair Journal: Management Education*, 4(1), 118-134.
- Kusnadi, I. H., Suparman, A., & Mariene, I. (2020). Budaya organisasi dalam pelayanan wisatawan menghadapi adaptasi kebiasaan baru (akb) pada pt. sari ater hotel & resort. *The World Off Busines Administration Journal*, 1(1), 127-139.
- Kusumah, D. R. G., Retnowati, R., & Helena, G. (2023). Peningkatan keinovatifan melalui motivasi berprestasi kepemimpinan visioner dan iklim organisasi. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 221-233.
- Lase, F. (2016). Kompetensi kepribadian guru profesional. *Pelita bangsa pelestari pancasila*, 11(1), 202-218.
- Lazwardi, D. (2016). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 6(2), 34-54.

- Lukita, C. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45-56.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10-19.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah penelitian empiris tentang hubungan masa kerja, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 12(1), 43-54.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology*, 75(6), 710.
- Mubarak, R. (2022). Kepala madrasah sebagai pemimpin (leader) pendidikan. *JANACITTA*, 5(2), 56-68.
- Muis, A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus PT. Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Pabrik Gula Takalar)= The Effect of Transformational Leadership, Organisational Culture through Work Satisfaction and Work Motivation on Employees' Performance: A Study in PT. Perkebunan Nusantara XIV (Liability), Takalar Sugar Factory Universitas Hasanuddin*.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mukaddamah, I. (2023). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Innovation Research Knowledge*, 2(9), 3677-3690.
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 71-90. <https://doi.org/https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1697>
- Muslim, A. Q., & Suci, I. G. S. (2020). Peran manajemen pendidikan nonformal berbasis masyarakat sebagai upaya peningkat sumber daya manusia di Indonesia. *Pratama Widya: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 159-168.
- Mustaking, M., & Arifuddin, A. (2023). pengaruh kepemimpinan visioner terhadap budaya organisasi dan komitmen serta implikasinya pada kinerja aparatur sipil negara. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 20(1), 104-115.
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936-1941.

- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. ERIC.
- Nasution, W. N. (2016). Kepemimpinan pendidikan di sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1), 35-48.
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2), 345-365.
- Nurbaidah, S. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Universitas Negeri Medan*.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79-91.
- Octavia, A. (2020). *Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Dan Pemasaran Terhadap Pengambilan Keputusan Nasabah Melakukan Pembiayaan Mikro Di Bank Wakaf Mikro Mawaridussalam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020a). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 32-41.
- Pandiangan, A. P. B. (2019). *Penelitian Tindakan Kelas: Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kompetensi Belajar Siswa*. Deepublish.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02), 85-98.
- Prawoto, N. (2018). *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Di Mts Al-Hikmah Gunung Kaso Kabupaten Pesawaran UIN Raden Intan Lampung*].
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36, 717-731. <https://doi.org/https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Purnama Putra, S. (2023). *Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Guru Terhadap Profesionalitas Guru UNIVERSITAS LAMPUNG*.
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio e-kons*, 10(1), 28-38. <https://doi.org/https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i1.2399>
- Purwanto, R. (2021). Kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap mutu dan kualitas sekolah di sd negeri soko. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*, 1(4), 151-160.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(4), 534-543.

- Putra, A. E., Hidayat, R., & Sarimanah, E. (2023). Peningkatan Kreativitas Kerja Guru melalui Motivasi Kerja Kepribadian dan Kepemimpinan Visioner. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 136-148.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Ramadhan, D., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan x kota surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(2), 35-49.
- Retnosari, A. (2023). *Pengaruh Leader Member Exchange, Human Skill Dan Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Organisasi di SMP Negeri UNIVERSITAS LAMPUNG*.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Rizqi, D. S., & Nabila, R. A. (2022). Determinasi kinerja karyawan: sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja (literatur review msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 500-508.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behaviour*. pearson.
- Rohani, I., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru sdn di kecamatan sembawa. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(3), 1883-1894.
- Rosenbach, W., Sashkin, M., & Harburg, F. (1996). *The Leadership Profile On becoming a better leader*. Seabrook, Md., Du Cochon Press.
- Rufaida, H., & Kustanti, E. R. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Penyesuaian Diri pada Mahasiswa Rantau dari Sumatera di Universitas diponegoro. *Jurnal Empati*, 6(3), 217-222.
- Rumhadi, T. (2017). Urgensi Motivasi dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal diklat keagamaan*, 11(1), 33-41.
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Santika, I. G. N. (2017). Kepala Sekolah dalam Konsep Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Kajian Teoritis. 7(1).
- Sarwono, J. (2014). *Path analysis dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Sashkin, M., & Rosenbach, W. E. (1990). *Organizational culture assessment questionnaire*. Marshall Sashkin.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Penerbit Lindan Bestari.
- Simbolon, S. (2017). Pengaruh kepemimpinan visioner, motivasi, dan kompetensi terhadap budaya kerja dan komitmen serta implikasinya pada kinerja dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 87-97. <https://doi.org/https://doi.org/10.56457/jimk.v5i2.42>.

- Siregar, B. A. (2022). *Kepemimpinan & Budaya Organisasi*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Srifalensia, D., Syamsir, S., & Alfat, S. N. (2023). Strategi kepemimpinan komandan tingkat dalam meningkatkan partisipasi aktif mahasiswa departemen ilmu administrasi negara dalam kegiatan rapat angkatan. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 65-74.
- Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pentingnya gaya kepemimpinan dalam mengelola organisasi: sebuah studi literatur sistematik. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 29-49.
- Sugiarti, C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 4(1), 40-52.
- Sulaeman, M., & Sugiarto, I. (2024). Peran motivasi, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di mediasi kepuasan kerja. *Insight Management Journal*, 4(2), 98-109.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304-313.
- Susilo, A., & Sarkowi, S. (2018). Peran Guru Sejarah Abad 21 dalam Menghadapi Tantangan Arus Globalisasi. *Historia: Jurnal Pendidik Dan Peneliti Sejarah*, 2(1), 43-50.
- Syafruddin, Periansya, Farida, E. A., Nanang Tawaf, S., Palupi, F. H., Butarbutar, D. J. A., & Satriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Syahputra, E., Pristiani, R. L., Siregar, T., Budiarta, K., & Hasyim, H. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 156-162.
- Tiana, I. M., Prihatiningrum, R. Y., & Rifani, A. (2019). Pengaruh benefits offered aplikasi mobile banking terhadap kepuasan nasabah, kepercayaan, loyalitas dan positive word of mouth (wom). *ABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 5(4), 351-364.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah* 1(1), 342-351.
- Ulvayanti, A., Nujum, S., & Serang, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja guru melalui disiplin kerja di bright star school kota makassar. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 363-378.
- Umalihayati, S., KM, S., Wulandari, D., & Hardhie, H. S. (2022). *Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Penguatan Kepemimpinan Visioner, Organisasi Pembelajaran, Kreativitas, dan Perilaku Inovatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Wahyudin, A., & Zohriah, A. (2023). Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan. *Journal On Education*, 6(1), 3822-3835.
- Wardhani, W. K., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 365-376.

- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. *Jurnal statistika dan matematika*, 1(1), 103-116.
- Wulandari, A. R., Arvi, A. A., Iqbal, M. I., Tyas, F., Kurniawan, I., & Anshori, M. I. (2023). Digital Hr: Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 29-42.
- Wulandari, A. T. Y. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di smk negeri 2 ngawi tahun 2014. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 4(2), 144-155.