



Pengaruh *Transformational Leadership* Kepala Sekolah, *Organizational Culture* dan *Organizational Commitment* terhadap *Teacher Performance* di SMP XYZ Wilayah Jakarta

Bernardus Boli

Universitas Pelita Harapan, Indonesia

E-mail: ben9776@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-12 Revised: 2023-03-23 Published: 2024-04-03 Keywords: <i>Transformational Leadership;</i> <i>Organizational Culture;</i> <i>Organizational Commitment;</i> <i>Teacher Performance.</i>	The success of an organization is indicated through the success in managing resources, both in terms of leadership, work culture and commitment that will be built for everyone who works in it. In educational institutions, the teacher becomes a leading figure in the elaboration of various services through his performance. Good teacher performance is influenced by many factors, such as the leadership of the principal, the culture that develops in the organization, and the organization's commitment to implementing its policies. The research in this paper aims to determine the effect of transformational leadership of school principals, organizational culture and organizational commitment to teacher performance. The method used in this study is a quantitative research method with descriptive and verification approach. Sampling technique in this study is non probability sampling with the number of respondents as many as 85 teachers. The results showed that teacher performance is included in a fairly good category, where the transformational leadership of the principal and organizational culture is not signifikan or directly affect the performance of teachers, while organizational commitment thus has a strong influence on the performance of teachers in Junior High School (SMP) XYZ Jakarta region.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-12 Direvisi: 2023-03-23 Dipublikasi: 2024-04-03 Kata kunci: <i>Transformasional Kepala Sekolah;</i> <i>Budaya Organisasi;</i> <i>Komitmen Organisasi;</i> <i>Kinerja Guru.</i>	Keberhasilan sebuah organisasi terindikasi melalui keberhasilan dalam mengelola sumber daya, baik dalam hal kepemimpinannya, budaya kerja maupun komitmen yang akan dibangun untuk setiap yang bekerja di dalamnya. Dalam lembaga pendidikan, guru menjadi figur terdepan dalam mengelaborasi berbagai layanan melalui kinerjanya. Kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya yang berkembang dalam organisasi, dan komitmen organisasi dalam melaksanakan kebijakannya. Penelitian dalam tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi maupun komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 85 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori yang cukup bagus, dimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah maupun budaya organisasi tidak secara signifikan atau langsung berpengaruh pada kinerja guru, sedangkan komitmen organisasi justru memberikan pengaruh yang kuat pada performansi guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) XYZ wilayah Jakarta.

I. PENDAHULUAN

Setiap lembaga pendidikan pasti membutuhkan tenaga guru dalam menjalankan aktivitas untuk mewujudkan visi dan misinya. Perkembangan teknologi dan pengetahuan yang kian pesat tentu menjadi tantangan tersendiri bagi setiap orang yang bekerja di dalamnya. Keberhasilan sebuah organisasi ditunjukkan juga melalui keberhasilan dalam mengelola sumber daya, baik dalam hal kepemimpinannya, budaya kerja maupun komitmen yang akan dibangun untuk setiap yang bekerja di dalamnya. Dalam lembaga pendidikan terutama sekolah, guru

menjadi figur terdepan dalam mengelaborasi berbagai layanan kepada peserta didik. Menurut Liana dan Hidayat, Guru dianggap sebagai kunci utama proses pendidikan dalam membangun bangsa yang berkualitas. Lebih lanjut dikatakan bahwa keberhasilan program pendidikan bergantung pada guru yang mampu menyelenggarakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien untuk membangun kompetensi siswa sebagai tujuan pembelajaran. Pemenuhan tujuan pembelajaran tergantung pada kemampuan guru, pedagogi, bakat mengajar, pengetahuan konten, dan etika professional

(Linda & Dylmoon, 2021). Proses pengajaran yang baik sangat didukung dan dipengaruhi oleh kompetensi guru. Kinerja guru menjadi tolak ukur peningkatan mutu pendidikan dilihat dari bagaimana kinerja mempengaruhi potensi kemampuan siswa. Kinerja guru diperoleh secara kuantitatif dan kualitatif dipengaruhi oleh banyak faktor (Fajrin, et al., 2018). Guru dipersepsikan memiliki prestasi kerja yang baik apabila telah melampaui syarat kerja. Oleh Kusumaningrum (Kusumaningrum, Sumarsono and Gunawan, 2019), menambahkan bahwa guru dituntut untuk menunjukkan kinerja mengajar yang baik sebagai prasyarat tercapainya tujuan pendidikan yang didalamnya berhubungan dengan guru itu sendiri dan faktor penting lainnya.

Kepemimpinan juga dianggap sebagai dimensi penting dalam menentukan produktivitas sekolah seiring dengan peran kepala sekolah atau kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Hardi, et al, (Hardi, et al. 2020) Kepala satuan pendidikan mempunyai peran yang penting terkait isu terkini mengenai kinerja guru mengingat peningkatan kinerja guru juga bergantung pada keterlibatan pihak lain khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang kuat akan meningkatkan kepercayaan guru terhadap kepala sekolah, sehingga secara signifikan meningkatkan komitmen mereka untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah. Menurut Criswell, et al (Criswell, et al. 2018), jika pemimpin berhasil merebut hati dan perasaan bawahannya, maka instruksinya akan dianggap sebagai bentuk rangsangan dan dorongan. Artinya, sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah harus menyadari tindakan dan sikapnya untuk mendapatkan dan mempertahankan kepercayaan guru, sehingga menjadikan mereka pemimpin yang dipuji, dicintai, dan dihormati oleh bawahannya.

Oleh sebab itu, strategi yang diperlukan pengembangan institusi pendidikan mendatang adalah dengan meningkatkan sumber daya pengetahuan khususnya guru yang membuka ruang kreativitas, inovasi dan perubahan. Guru perlu diberdayakan. Menurut Vizano, et al. (Vizano, et al. 2018), sekolah harus mewujudkan budaya organisasi yang sejati. Salah satu elemen kunci perubahan sekolah dan budaya organisasi adalah pemberdayaan guru sebagai aset global. Bagi lembaga pendidikan yang beroperasi di lingkungan dimana terjadi perubahan yang cepat dan tiba-tiba, iklim sekolah sebagai mekanisme organisasi menjadi penting.

Hubungan antara komitmen organisasi dan karyawan merupakan suatu hubungan yang saling terkait dan saling menguntungkan. Menurut Colquitt (Colquitt, Lepine and Wesson 2015) komitmen organisasi itu bersinggungan dengan tingkat keikutsertaan orang dengan organisasinya di mana karyawan yang berkarya dan terdorong untuk bekerja di organisasi tersebut. Komitmen organisasi mempengaruhi kerentanan seseorang apakah bertahan atau meninggalkan kerjanya. Semakin organisasi komit terhadap sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya semakin membuat kinerja karyawan berkembang dan loyal dalam mengabdikan dirinya untuk setia pada lembaga.

Penelitian ini memfokuskan pengaruh *Transformational Leadership* Kepala Sekolah dan *Organizational Culture* terhadap *Teacher Performance* Dengan Mediasi *Organizational Commitment* Guru di SMP XYZ Wilayah Jakarta.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah PLS-SEM (*Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*) untuk menganalisis statistik multivariat yang menguji hubungan antar variabel baik antar indikator dengan konstruksinya maupun antar konstruk. Baik tidaknya sampel penelitian hanya dapat diketahui dengan koefisien determinasi (R-squared) dan koefisien jalur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode survei dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini yaitu guru yang berkarya di lima sekolah jenjang SMP XYZ yang berada di wilayah Jakarta dengan jumlah 85 guru. Menurut Arikunto (Arikunto 2006), apabila subjek yang dijadikan sampel kurang dari 100, sebaiknya dijadikan sampel keseluruhan untuk mengetahui bahwa itu adalah penelitian populasi. Karena jumlah populasi yang terbatas dan kurang dari 100, yaitu 85 guru, maka peneliti menggunakan teknik sensus dalam pengumpulan data. (Supranto 2007).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah survei atau penyebaran kuesioner. Kuesioner menggunakan skala likert. Skala likert mengukur pemikiran, pendapat dan sikap individu atau kelompok yang berkepentingan dengan situasi tersebut (Sugiyono 2019). Terdapat beberapa pilihan jawaban kuesioner: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini diperoleh dari hasil statistik deskriptif berdasarkan pada variabel kuesioner yang disebar kepada 85 responden guru. Setelah memperoleh hasil uji maka dihitung validitas dan reliabilitasnya

1. Uji Validitas Konvergen dengan AVE

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen dengan AVE

Variabel	Nilai AVE	Akar kuadrat AVE
Transformational Leadership	0,748	0,973
Organizational Culture	0,695	0,969
Organizational Commitment	0,705	0,976
Teacher Performance	0,614	0,946

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan dari hasil Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk mempunyai nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) lebih besar dari 0,50 sehingga setiap item memenuhi syarat validitas konvergen.

2. Uji Validitas Convergent dengan Outer Loading

Tabel 2. Uji Validitas Convergent dengan Outer Loading

Variabel	Dimensi	Indikator	Outer Loading
Transformational Leadership Kepala Sekolah	Inspirational Motivation (IM)	TL1	0.897
		TL2	0.930
		TL3	0.907
		TL4	0.932
	Idealized Influence (II)	TL5	0.899
		TL6	0.916
		TL7	0.927
	Intellectual Stimulation (IS)	TL8	0.895
		TL9	0.940
		TL10	0.932
Organizational Culture	Individual Consideration (IC)	TL11	0.911
		TL12	0.935
	Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko (IK)	OCU1	0.886
		OCU2	0.878
		OCU3	0.825
	Perhatian pada hal yang rinci atau detail (PR)	OCU4	0.875
		OCU5	0.865
		OCU6	0.808
	Berorientasi kepada hasil (BH)	OCU7	0.870
		OCU8	0.894
		OCU9	0.884
	Orientasi orang (OO)	OCU10	0.948
		OCU11	0.924
		OCU12	0.932
	Orientasi tim (OT)	OCU13	0.793
		OCU14	0.896
		OCU15	0.920
	Agresivitas dalam mendorong sumber daya berdaya saing (AS)	OCU16	0.926
		OCU17	0.915
		OCU18	0.927

Variabel	Dimensi	Indikator	Outer Loading
Teacher Performance	Kemantapan/stabilitas (KS)	OCU19	0.913
		OCU20	0.853
		OCU21	0.922
	Pedagogik (Pend.)	TP1	0.860
		TP2	0.878
		TP3	0.900
	Kepribadian (Kepr.)	TP4	0.893
		TP5	0.926
		TP6	0.868
	Sosial (Sos.)	TP7	0.874
		TP8	0.858
		TP9	0.763
Organization Commitment	Profesional (Prof.)	TP10	0.820
		TP11	0.881
		TP12	0.889
	Affective commitment (AC)	OCO1	0.911
		OCO2	0.937
		OCO3	0.898
	continuence commitment (CC)	OCO4	0.900
		OCO5	0.890
		OCO6	0.933
	normative commiment (NC)	OCO7	0.867
		OCO8	0.927
		OCO9	0.863
	Intrinsic motivation (INM)	OCO10	0.918
		OCO11	0.928
		OCO12	0.780
	Extrinsic motivation (EM)	OCO13	0.957
		OCO14	0.945
		OCO15	0.930
	Organizational identification (OI)	OCO16	0.890
		OCO17	0.916
		OCO18	0.883

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan dari hasil Tabel 2 hampir semua item memiliki nilai loading factor diatas 0,70 sehingga disimpulkan valid sesuai dengan AVE setiap konturk yang sudah memenuhi rule of thumb diatas 0,50.

3. Uji Validitas Diskriminan

Tujuan dari uji validitas diskriminan adalah untuk mengetahui apakah suatu indikator merupakan ukuran yang baik untuk setiap variabel, berdasarkan informasi dalam kuesioner. Prinsip validitas eksploratif adalah setiap indikator harus mempunyai korelasi yang tinggi dengan komponennya dibandingkan dengan ukuran komponen lainnya. Uji validitas diskriminan yang baik dapat ditemukan pada nilai transisi atau cross loading > 0,7.

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan

	TL	OCU	OCO	TP
TL	0.865			
OCU	0.630	0.840		
OCO	0.587	0.928	0.833	
TP	0.522	0.709	0.760	0.783

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa item setiap variabel memenuhi daya eksploratif karena nilai akar kuadrat AVE konstruk yang satu lebih besar dibandingkan konstruk lainnya. Maka kesimpulannya adalah bahwa *Transformational Leadership*,

Organizational Culture, *Organizational Commitment* dan *Teacher Performance* memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

4. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan keakuratan, keseragaman, dan kebenaran suatu alat ukur dalam produksi. Hasil *Standardized Reliability* dan nilai *Cronbach's alpha* menunjukkan hasil pengujian yang reliabel (Ghozali dan Latan 2015). Nilai *Composite Reliability* yang diharapkan dan nilai *alpha Cronbach* adalah $> 0,7$.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
Transformational Leadership	0,973
Organizational Culture	0,969
Organizational Commitment	0,976
Teacher Performance	0,946

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4, nilai *composite reliability* untuk setiap variabel adalah di atas 0.7. Nilai tertinggi *composite reliability* ada pada variabel *organizational commitment* (0.976) dan nilai terendah ada pada variabel *teacher performance* (0.946). Olehnya, semua indikator konstruk dinyatakan reliabel.

5. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali & Latan (2015), uji multikolineritas sangat diperlukan dalam menghitung nilai VIF. Nilai VIF mengukur hubungan antar variabel eksternal. Semakin tinggi nilai VIF maka semakin tinggi pula korelasi antar variabel eksternal. Nilai VIF yang direkomendasikan kurang dari 5,00.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel Eksogen	VIF	
	OCO	TP
Transformational Leadership	1,659	1,659
Organizational Culture	1,659	2,628
Organizational Commitment		7,188

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan nilai VIF yang ditampilkan pada Tabel 5, tampak bahwa tidak semua variabel eksogen di bawah 5,00. Antara *Organizational Commitment* dengan *Teacher performance* memiliki hubungan

variabel eksogen yang cukup tinggi pada 7,188. Sedangkan variabel eksogen yang lainnya memiliki hubungan antar variabel yang lemah atau tidak tinggi.

6. Uji Koefisien Determinan

Pengujian kesesuaian model bertujuan untuk mengukur konstruk endogen (terikat). Hal ini dapat dijelaskan pada konstruk ekogen (mandiri dengan mencermati nilai *R-Square*. Nilai *R-squared* yang diharapkan adalah 0 – 1, dengan nilai referensi sebesar 0,67 untuk model kuat, 0,33 untuk model sedang, dan 0,19 untuk model lemah.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinan

Variabel	Nilai R-Square
Teacher Performance	0,586
Organizational Commitment	0,861

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berlandaskan dari Tabel 6, hasil uji kesesuaian model dapat dijabarkan sebagai berikut: **pertama**; Nilai (*R-square adjusted*) untuk variabel *Teacher Performance* sebesar 0,586 atau 58,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Teacher performance* dapat dijelaskan oleh variabel *Transformational Leadership*, *Organizational Culture* dan juga *Organizational Commitment* sebesar 58,6% sementara sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. **Kedua**; nilai (*R-square adjusted*) untuk variabel *Organizational Commitment* sebesar 0,861 atau 86,1%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa *Organizational Commitment* dapat dijelaskan oleh variabel *Transformational Leadership* dan *Organizational Culture* sebesar 13,9%. Sedangkan sisanya sebesar 30.09 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hiptesis dilakukan dengan melihat nilai *Path Coefficients*. Tujuannya untuk menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel terutama pada variabel laten yang diteliti. Nilai koefisien jalur harus diketahui; Jika < 0 maka hipotesis ditolak, tetapi nilai koefisien jalur harus tetapi Jika > 0 maka hipotesis diterima.

Tabel 7. Hipotesis

Jalur	Hipotesis	Koefisien Jalur	Hasil
<i>Transformational Leadership</i> → <i>Teacher Performance</i>	H_{11} : Terdapat pengaruh positif antara <i>transformational leadership</i> terhadap <i>teacher performance</i>	0,120	Didukung
<i>Organizational Cultural</i> → <i>Teacher Performance</i>	H_{12} : Terdapat pengaruh positif antara <i>organizational cultural</i> terhadap <i>teacher performance</i>	-0,042	Ditolak
<i>Organizational Commitment</i> → <i>Teacher Performance</i>	H_{13} : Terdapat pengaruh positif antara <i>organizational commitment</i> terhadap <i>teacher performance</i>	0,728	Didukung
<i>Transformational Leadership</i> → <i>Organizational Commitment</i>	H_{14} : Terdapat pengaruh positif antara <i>transformational leadership</i> terhadap <i>organizational commitment</i>	0,004	Didukung
<i>Organizational Cultural</i> → <i>Organizational Commitment</i>	H_{15} : Terdapat pengaruh positif antara <i>organizational cultural</i> terhadap <i>organizational commitment</i>	0,925	Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan besarnya hasil koefisien yang diperoleh pada Tabel 7 maka dapat dijadikan tolok ukur untuk membahas hipotesis dan menarik kesimpulan dari penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa hipotesa sebagai berikut:

1. *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Teacher Performance*

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,120 menunjukkan bahwa *Transformational leadership* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Teacher Performance*. Para guru di sekolah XYZ memiliki kompetensi dan profesionalisme yang cukup tinggi pada *Teacher Performance*, sehingga kinerja para guru tidak dipengaruhi oleh peranan pemimpin siapapun. Kemampuan yang dimiliki para guru yang memiliki tingkat kompetensi dan profesionalisme yang cukup tinggi tidak terlepas dari pengaruh yayasan dalam merekrut seorang guru dengan kriteria yang cukup tinggi, dalam hal pendagogiknya, kepribadiannya, jiwa sosialnya dan profesionalitasnya dalam bekerja.

Dengan demikian peranan pemimpin di sekolah menjadi cukup ringan, karena para guru yang bekerja sudah memahami tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, sehingga siapapun pemimpinnya tidak

akan mempengaruhi kinerja para gurunya. Dimensi dalam *Teacher Performance* yang mendukung hal tersebut mendapatkan perlakuan yang sama oleh pemimpin dalam pekerjaan dan aktivitas sehari-hari. Dimensi sosial memiliki koefisien yang paling tinggi sebesar 0,927 atau 92,7%. Terkait dimensi ini, para guru memiliki kemampuan dalam berkolaborasi dengan rekan kerja, membangun hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar dan memfasilitasi siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial. Untuk dimensi lainnya juga demikian, memiliki koefisien lebih dari 0,8 atau 80% memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik, seperti kepribadian sebesar 0,910 atau 91%, Pendagogik sebesar 0,864 atau 86,4%, dan Profesionalitas sebesar 0,856 atau 85,6%. Jiwa sosial dan rasa kebersamaan ini menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki oleh sekolah XYZ dalam menjalankan misinya selain menciptakan sekolah yang berprestasi unggul dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, sistem komunikasi yang baik dan efektif di dalam lingkungan sekolah baik hubungan antar guru maupun pemimpin akan memberikan pengaruh peranan penting dalam meningkatkan *Teacher Performance*.

2. *Organizational Cultural* berpengaruh negatif terhadap *Teacher Performance*

Hasil pengujian hipotesis kedua antara variabel *Organizational Culture* dan *Teacher Performance* ditunjukkan dengan koefisien jalur sebesar -0,042, artinya dalam penelitian ini *Organizational Culture* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Teacher Performance*. *Organizational Culture* yang ada tidak mempengaruhi kinerja para guru dalam menjalankan aktivitas keseharian mereka, bukan berarti tidak mendukung budaya organisasi yang ada, tapi mereka menganggap bahwa *Organizational Culture* hanya sebagai sarana *Sharring session* dalam bekerja, sedangkan pelaksanaannya tergantung dari kemampuan dan juga kompetensi yang dimiliki para guru.

Untuk dimensi dalam *Teacher Performance* yang mendukung hal tersebut memiliki bobot dimensi yang sama dengan variabel *Transformational Leadership* artinya variabel *Teacher Performance* memiliki bobot yang sangat kuat terkait

performansi untuk seorang guru dengan kemampuan kompetensi dan profesionalismenya guru menciptakan suasana budaya kerja yang cukup baik di antara sesama guru sehingga tercipta keharmonisan dalam bekerja. Dimensi sosial memiliki koefisien yang paling tinggi sebesar 0,927 atau 92,7%. Terkait dimensi ini, para guru memiliki kemampuan dalam berkolaborasi dengan rekan kerja, membangun hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar dan memfasilitasi siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial. Untuk dimensi lainnya juga demikian, memiliki koefisien lebih dari 0,8 atau 80% memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik, seperti kepribadian sebesar 0,910 atau 91%, Pedagogik sebesar 0,864 atau 86,4%, dan Profesionalitas sebesar 0,856 atau 85,6%. Jiwa sosial dan rasa kebersamaan ini menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki oleh sekolah XYZ wilayah Jakarta dalam menjalankan misinya selain menciptakan sekolah yang berprestasi unggul dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, sistem komunikasi yang baik dan efektif di dalam lingkungan sekolah baik telah menciptakan budaya kerja yang baik dan harmonis dengan sendirinya.

3. Transformational Leadership berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa *Transformational Leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Commitment* dengan koefisien jalur sebesar 0,004. Artinya *Transformational leadership* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *organizational commitment*. Jenis kepemimpinan tidak akan mengubah komitmen organisasi yang dimiliki oleh sekolah. Oleh karena itu siapapun pemimpinnya yang memimpin lingkungan sekolah tidak akan mempengaruhi komitmen organisasi yang sudah lama terjadi secara berkelanjutan.

Dimensi dalam *organizational commitment* memiliki pengaruh yang kuat dalam lingkungan kerja di sekolah terutama tingkat keyakinan yang dirasa oleh para guru terhadap tempat kerjanya. Dimensi identifikasi organisasi memiliki nilai yang paling dominan, yaitu sebesar 0,952 atau 95,2%. Dalam dimensi ini, para guru

merasa bahwa lembaga telah memberikan nilai-nilai yang sesuai dengan pribadinya, memberikan kesempatan dalam pengembangan karirnya, dan diberikan kesempatan untuk berkontribusi pada masyarakat. Kemudian disusul oleh dimensi komitmen berkelanjutan sebesar 0,936 atau 93,6%. Berikutnya dimensi komitmen normatif sebesar 0,936 atau 93,6%, dimensi komitmen afektif sebesar 0,916 atau 91,6%, dimensi motivasi ekstrinsik sebesar 0,882 atau 88,2%, dan yang terakhir dimensi motivasi instrinsik sebesar 0,853 atau 85,3%. Dengan demikian, komitmen organisasi yang selama ini berjalan di sekolah memberikan rasa loyalitas bagi para guru dalam menjalankan aktivitasnya, memiliki kewajiban moral dalam bekerja serta diberikan kesempatan untuk dapat berkembang secara profesional.

Dengan demikian secara singkat dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang transformasional memberikan peluang yang besar kepada karyawan atau gurunya untuk berada di posisi komitmen pada organisasi atau sebaliknya. Uaseat, et al (2022) mengemukakan bahwa relasi positif yang dibangun antara karyawan dengan lembaga organisasi melalui pemimpin yang transformatif menumbuhkan ikatan emosi yang kuat pada karyawan dalam meningkatkan komitmennya terhadap lembaga.

4. Organizational Cultural berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*, yakni sebesar 0,925. Olehnya dapat dinyatakan bahwa usaha untuk menghidupkan budaya organisasi yang tinggi pada guru-guru SMP XYZ Wilayah Jakarta dipengaruhi oleh komitmen yang tinggi dari para gurunya. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *Organizational Culture* mempengaruhi *Organization Commitment* dalam lingkungan sekolah, artinya budaya organisasi yang selama ini terjalin dalam lingkungan sekolah telah membuat suatu komitmen yang kuat dalam suatu organisasi tersebut.

Hubungan yang positif ini juga didukung oleh 7 dimensi dari variabel *Organizational Culture* dan yang paling dominan adalah dimensi Orientasi Orang sebesar 0,944 atau 94,4%. Melalui dimensi ini para guru merasa bahwa lembaga telah memberikan perhatian dan kesejahtraannya, memberikan kesetaraan yang sama dalam mencapai segala kesempatan yang diberikan, serta adanya apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai. Ketiga hal ini yang memberikan dorongan yang kuat bagi para guru agar tetap selalu berkomitmen dalam menjalankan aktivitasnya agar keharmonisan dalam organisasi tetap selalu terjalin dengan baik satu sama lain, saling bantu antar tim guna meningkatkan kualitas kerja yang maksimal dan mendorong agresivitas sumberdaya yang memiliki daya saing dan kemandirian dalam mengembangkan karirnya.

Begitu juga untuk dimensi dalam *Organization Commitment* yang mendukung hal tersebut memiliki bobot dimensi identifikasi organisasi sebesar 0,952 atau 95,2%. Dalam dimensi ini, para guru sudah merasa bahwa lembaga telah memberikan nilai-nilai kepribadian yang baik, diberikannya kesempatan dalam pengembangan karir, serta memberikan kontribusi pada masyarakat sekitar. Dengan demikian, *Organizational Culture* yang baik dan harmonis akan menciptakan *Organization Commitment* yang kuat.

5. *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Teacher Performance*

Hasil penelitian memperlihatkan ada hubungan positif dan tinggi antara *organizational Commitment* terhadap kinerja guru di SMP XYZ wilayah Jakarta. Hal ini ditunjukkan pada nilai koefisien jalur sebesar 0,728. Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang kuat pada performansi para guru di sekolah sehingga para guru memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap lembaga yang menaunginya dan memberikan pengembangan karir dalam jangka panjang guna memotivasi dan mengapresiasi segala prestasi hasil kerjanya.

Hubungan yang positif ini juga didukung oleh 6 dimensi dari variabel *Organization Commitment* dan yang paling dominan adalah dimensi identifikasi organisasi

sebesar 0,952 atau 95,2%%. Melalui dimensi ini para guru merasa bahwa lembaga telah memberikan perhatian dan kesejahtraannya, memberikan kesetaraan yang sama dalam mencapai segala kesempatan yang diberikan, serta adanya apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai. Ketiga hal ini yang memberikan dorongan yang kuat bagi para guru agar tetap selalu berkomitmen dalam berorganisasi.

Begitu juga untuk dimensi dalam *Teacher Performance* yang mendukung hal tersebut memiliki bobot dimensi identifikasi organisasi sebesar 0,952 atau 95,2%. Dalam dimensi ini, para guru sudah merasa bahwa lembaga telah memberikan nilai-nilai kepribadian yang baik, diberikannya kesempatan dalam pengembangan karir, serta memberikan kontribusi pada masyarakat sekitar. Dengan demikian, *Organization Commitment* yang kuat akan menciptakan *Teacher Performance* yang kuat.

6. *Organization Commitment* mampu memediasi *Transformational leadership* terhadap *Teacher Performance*

Berdasarkan nilai koefisiennya sebesar 0,003, variabel *Organization Commitment* tidak mampu memediasi atau tidak mempengaruhi *Transformational Leadership* terhadap *Teacher Performance*. Pada hubungan ini, variabel *Teacher Performance* sepertinya memiliki pengaruh yang kuat pada jati diri terkait kompetensi dan profesionalitas para guru di sekolah XYZ wilayah Jakarta, sehingga *Transformational Leadership* dan *Organization Commitment* tidak dapat mempengaruhinya. Hal ini juga didukung dengan adanya 4 dimensi dengan dimensi yang dominan adalah sosial sebesar 0,927 atau 92,7%. yang positif ini juga didukung oleh 6 dimensi dari variabel *Organization Commitment* dan yang paling dominan adalah dimensi identifikasi organisasi sebesar 0,952 atau 95,2%, bahwa para guru memiliki kemampuan dalam berkolaborasi dengan rekan kerja, membangun hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar dan memfasilitasi siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial. Dengan demikian, walau terjadi *Transformational Leadership* dan adanya *Organization Commitment* yang kuat tidak

akan memberikan pengaruh pada *Teacher Performance* di sekolah.

7. Organizational Commitment mampu memediasi Organizational Culture terhadap Teacher Performance

Hasil pengujian hipotesis ketujuh, variabel Organizational Commitment mampu memediasi Organizational Culture terhadap Teacher Performance. Koefisien jalur Organizational Culture terhadap Teacher performance melalui Organization Commitment bernilai sebesar 0,673. Artinya peran Organizational Culture terhadap Teacher Performance melalui Organization Commitment berpengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini.

Pada hubungan ini, variabel *Organizational Culture* dan *Organizational Commitment* memiliki pengaruh yang sangat terhadap *Teacher Performance* sehingga untuk dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru perlu didukung *Organizational Culture* yang baik dan juga harmonis serta *Organization Commitment* yang kuat sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dengan demikian, untuk mencapai *Teacher Performance* perlu didukung dengan *Organizational Culture* yang harmonis dan *Organization Commitment* yang kuat.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dibalik keberhasilan kinerja seorang guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan dukungan untuk kinerja yang semakin baik. Dengan dukungan yang baik dari Kepala Sekolah, budaya organisasi yang tercipta dengan baik serta komitmen organisasi dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan menjadikan kinerja guru setia dan konsisten menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa.

B. Saran

Dengan memperhatikan berbagai faktor yang turut mempengaruhi kinerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi maupun komitmen organisasi maka saran yang dapat disampaikan adalah yayasan atau lembaga hendaknya dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang

mendorong terciptanya suasana inovatif, yang memotivasi serta menciptakan kondisi lingkungan belajar yang harmonis. Demikian pula memperhatikan dan mengelola budaya organisasi yang berorientasi pada dinamika dan kinerja guru yang baik, handal dan inovatif serta komitmen organisasi untuk konsisten dalam memberikan kebijakan yang berpihak pada guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Alasyari, Abdul Rohman, Muhammad Ajid, Oka Nur Irpan, Syahrudin Alkhowa, dan Sofrotun. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*. 117-124.
- Bakker, Arnold B., Jørn Hetland, Olav Kjellevold Olsen, dan Roar Espevik. "Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance?" *European Management Journal*, 2022: 700-708.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill Education, 2015.
- Criswell, Brett A., Gregory T. Rushton, Dawn Nachtigall, Samuel Staggs, Meltem Alemdar, dan Christopher J. Cappelli (2018). Strengthening the vision: Examining the understanding of a framework for teacher leadership development by experienced science teachers. *Jurnal Science Teacher Education*, 102 (6), 1265-1287. <https://doi.org/10.1002/sce.21472>
- Edison, E. Manajemen Sumber Daya. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Fajrin, Desliana, Bongsu Saragih, dan Harry Indratjahjo. (2018). The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture to Employee Performance Through Behaviour Civilization Organizations of Teachers and Employees Madrasah Ibtidaiya Nurussyifa Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science*. 24-39. <https://ssrn.com/abstract=3153089>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS

- 25.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Groselj, Matej, Matej Cerne, Sandra Penger, dan Barbara Grah. "Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment." *European Journal of Innovation Management*, 2020: 677-706.
- Hardi, Eka Hariyani, Meilda Wiguna, dan Adhitya Agri Putra. (2020). Opinion Shopping, Prior Opinion, Audit Quality, Financial Condition, and Going Concern Opinion. *Journal of Asian Finance Economics and Business*. 169-176.
<https://doi.org/10.23887/jimat.v12i3.34849>
- Kusumaningrum, Desi Eri , Raden Bambang Sumarsono, dan Imam Gunawan. (2019). Budaya Sekolah dan Etika Profesi: Pengukuran Pemberdayaan Sumber. *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*. 90-97.
<http://dx.doi.org/10.17977/um027v2i32019p90>
- Linda, Liana, dan Hidayat Dylmoon. (2021). The Effectsof Servant Leadership, Organizational Climate, and Work Motivation on Teacher's Performance in A Level Education Centre. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*. 134.
- Mikušová, Marie, Naděžda Klabusayová, dan Vojtěch Meier. (2023). Evaluation of organisational culture dimensions and their change due to the pandemic. Elsevier.
<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102246>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.Bandung: Alfabet
- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama., 2017.
- Sinaga, Nur'Aida Sofiah, Delpi Aprilinda, dan Alim Putra Budiman. "Konsep Kepemimpinan Transformasional." *Cerdika: Jurnal Ilmiah indonesia*, 2021.
- Vizano, N., W. Utami, S. Johanes, dan A . Herawati. (2018) Influence of Compensation and Career. *Utopía y Praxis Latinoamericana*.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4556301>
- Wang, Xiaotian, Yudong Guo, dan Jinyun Duan. "Linking employee continuance commitment to silence behavior." *European Review of Applied Psychology*, 2022.