

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan memiliki peran dalam membentuk SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diperlukan untuk berkontribusi kepada masyarakat. Dengan adanya pendidikan diharapkan potensi siswa dapat berkembang secara menyeluruh agar tujuan dari pendidikan dapat tercapai yaitu pendidikan yang unggul dalam prestasi, mampu bersaing dan memiliki jiwa spiritual yang.¹ Pemerintah dan masyarakat terus mengupayakan kualitas pendidikan dengan cara memperbaiki sistem dalam pendidikan, baik manajemen, kurikulum, sistem evaluasi, peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, dan sumber daya manusia.

Di era saat ini membuat kompetisi menjadi semakin dinamis sehingga perlu persiapan dalam menghadapi persaingan global ini. Penekanannya terletak pada keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif dibangun dengan membangun potensi sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi fokus dalam meningkatkan kemampuan kompetisi melalui pendidikan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional muncul sebagai paradigma yang menonjol, menawarkan pendekatan yang inovatif dan adaptif dalam mengelola organisasi di lembaga pendidikan. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan membimbing bawahan untuk mencapai potensi terbaik mereka, serta mendorong inovasi dan perubahan positif.² Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional juga dipersepsikan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota terhadap organisasi. Kepemimpinan transformasional mampu merubah iklim kerja organisasi secara teknis sehingga

¹ Oki Satria Yossiantoni, *Kepemimpinan Kharismatik Kiai Haji Hafidi Dalam Meningkatkan Sarana Prasarana Di SMK Islam Bustanul Ulum Pakusari Jember*, (Tesis, UIN K.H Ahmad Siddiq Jember, 2023)

² Tabroni, *Manajemen Pondok Pesantren: Sistem Pengelolaan Dalam Peningkatan Daya Saing*. (CV. Dotplus Publisher, 2024)

membuat anggota lebih produktif dan memberi kepuasan kerja dengan memaksimalkan hasil kerjanya.

Bass & Riggio dalam subhan mendefinisikan bahwa, kepemimpinan transformasional merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan dalam mengajak bawahannya untuk berkomitmen pada visi dan tujuan organisasi, memacu mereka untuk menjadi pemecah masalah secara inovatif dan mengembangkan kapasitas kepemimpinannya melalui pembinaan, pendampingan, dan menyediakan baik tantangan maupun dukungan.³

Bass mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diuraikan menjadi empat dimensi pertama dikenal sebagai *idealized influence*, yang menggambarkan perilaku yang memunculkan kebanggaan, rasa hormat, dan kepercayaan pada para pengikut. *Idealized influence* mencakup berbagai risiko oleh pemimpin, memprioritaskan kebutuhan pengikut di atas kebutuhan pribadi, serta menunjukkan perilaku etis dan moral. Dimensi kedua adalah *inspirational motivation*, yang tercermin dalam perilaku yang memberikan makna dan tantangan bagi pengikut, seperti menyampaikan harapan yang jelas dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Semangat tim dipicu melalui antusiasme dan optimisme. Dimensi ketiga adalah *intellectual stimulation*, di mana pemimpin merangsang ide-ide baru dan inovasi, mendorong penyelesaian masalah dengan kreatif, dan memotivasi pengikut untuk mengembangkan dan menggunakan pendekatan baru dalam pekerjaan. Dimensi keempat adalah *individual consideration*, yang ditunjukkan oleh pemimpin yang mendengarkan pengikut dengan penuh perhatian, memperlakukan mereka secara individual, dan memberikan perhatian khusus terhadap pencapaian prestasi.⁴

Berdasarkan hasil survei pendahuluan tentang kepemimpinan transformasional di MAN se-Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut :

³ Muhammad Subhan Iswahyudi, dkk. *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. (PT. Green Pustaka Indonesia, 2023)

⁴ Hasyim Asy'ari, dan Muhammad Syukur. *Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Digitalisasi Pendidikan (Studi Kasus Di SMP Al-Hasra Dan SMP Islam Parung)*. (Ms Thesis. Jakarta: FTIK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)

Tabel 1.1
Hasil Survei Pendahuluan Variabel kepemimpinan transformasional

No	Indikator	Hasil
1	Pengaruh ideal	80%
2	Motivasi Menginspirasi	75%
3	Stimulasi intelektual	65%
4	Perhatian Individu	70%

Sumber data : diolah oleh peneliti

Mayoritas responden merasa bahwa kepala madrasah memiliki pengaruh yang kuat sebagai panutan, dengan 80% responden setuju bahwa pemimpin mereka menunjukkan integritas yang tinggi dan memberikan contoh yang baik dalam perilaku sehari-hari. 75% responden setuju bahwa kepala madrasah secara aktif memotivasi dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan madrasah yang lebih baik. 65% responden merasa kepala madrasah mendorong kreativitas dan inovasi di lingkungan madrasah, meskipun ada beberapa yang merasa bahwa lebih banyak ruang untuk inisiatif dan eksplorasi ide baru masih diperlukan. 70% responden merasa kepala madrasah memperhatikan kebutuhan individu guru dalam memberikan bimbingan dan dukungan sesuai dengan potensi dan kebutuhan masing-masing individu.

Hasil survei ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di madrasah aliyah negeri (MAN) Kabupaten Bogor secara umum dipersepsikan positif oleh para guru. kepala madrasah dianggap memiliki pengaruh kuat, mampu memotivasi dan memberikan dukungan kepada guru di madrasah. Namun, ada ruang untuk peningkatan terutama dalam hal stimulasi intelektual yang lebih mendorong inovasi dan inisiatif dikalangan guru dan staff.

Selain pemimpin, dalam menjalankan proses organisasi di lembaga pendidikan, tentunya tidak lepas dari peran seorang guru yang merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Guru merupakan garda terdepan dalam sebuah pembangunan pendidikan yang sangat berperan untuk mencapai tujuan pendidikan.⁵ Selain itu, menjadi seorang guru juga harus selalu *up to date* mengikuti perkembangan zaman agar cakrawala berpikirnya terbuka dengan menggali

⁵ I. Gusti Ngurah Santika. *Kepala Sekolah Dalam Konsep Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Kajian Teoritis*. (Widya Accarya, 2017).

berbagai macam informasi dan ilmu yang dapat diterapkan. Dalam dunia pendidikan, guru sebagai motor penggerak proses pendidikan. Guru sebagai konsektor, trasmitor, transformator dan organisator berperan penting dalam arti pendidikan yang luas. Maka komitmen guru penting untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia. Guru memiliki peranan yang besar dalam kegiatan belajar mengajar. Kegiatan proses belajar mengajar akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Komitmen terhadap organisasi yang dimiliki oleh seorang guru merupakan hal yang penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi, dengan komitmen terhadap organisasi maka efisiensi biaya dapat ditekan, dan aktivitas organisasi menjadi lancar karena oleh adanya loyalitas dari anggota organisasi.

Nancy langton, Stephen P.Robbins menyatakan bahwa sebuah keadaan di mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.⁶ Menurut Mayer dan Allen menyatakan bahwa Komitmen adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.⁷ Komitmen dari segi psikologis atau keadaan kejiwaan atau kondisi kejiwaan dimana seseorang akan merasa nyaman dan senang untuk terus berkolaborasi dan bertahan pada pekerjaannya sebagai upaya menunjukkan kesetiaan dirinya di organisasi tempat dirinya bekerja. Komitmen meliputi tiga aspek yaitu: 1) komitmen afektif, adalah komitmen yang dilandasi oleh rasa keinginan yang tumbuh dari: identitas kepribadian, kepercayaan, hubungan baik dan keterlibatan personal; 2) komitmen kontinum, yaitu komitmen yang dilandasi preferensi adanya investasi, ketergantungan, dan pengorbanan secara sosial maupun secara ekonomi; 3) komitmen normatif, adalah komitmen

⁶ Stephen. P Robbins. *Perilaku organisasi*. (Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA : Jakarta, 2006), 88.

⁷ Madiana Dwi Aprilia dan Sutarto Wijono. *Self-Efficacy Dan Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Textille Di Kota Salatiga*. (Juremi: Jurnal Riset Ekonomi, 2023) 641-648.

yang dilandasi internalisasi norma dan konstruk psikologis organisasi sehingga tumbuh rasa berbagi tanggung jawab.⁸

Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi diduga akan bersinergi karena saling menerima dan memberi (*take and give*) antara lembaga madrasah dan guru sehingga tujuan madrasah dapat tercapai. *Take and give* ini merupakan usaha yang dilakukan oleh kedua belah pihak antara guru dan lembaga madrasah agar tidak terjadi *turnover* (guru pindah) kerja ke instansi lain. Sebaliknya, guru yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya akan berkurangnya rasa kemauannya, rasa keinginannya dan rasa kewajibannya dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah yang seharusnya dapat mempertanggungjawabkan semua pekerjaannya pada lembaga. Fenomena tersebut, akan berakibat pada perilaku penarikan (*withdrawal behaviour*) sehingga guru tersebut keluar dari lembaga madrasah.⁹

Hasil survei pendahuluan tentang komitmen terhadap organisasi menunjukkan bahwa Guru di MAN (Madrasah Aliyah Negeri) di Kabupaten Bogor masih ada masalah dalam komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Hasil survey penelitian pendahuluan Kesimpulan hasil penelitian survei pendahuluan tentang komitmen terhadap organisasi menunjukkan bahwa Guru MAN di Kabupaten Bogor masih bermasalah dalam komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Adapun kesimpulannya sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Survei Pendahuluan Variabel Komitmen Organisasi

o	Indikator	Hasil
1	Komitmen Afektif	18%
2	Komitmen Berkelanjutan	28%
3	Komitmen Normatif	18%

Sumber data : diolah oleh peneliti

⁸ Zainuddin, Badruddin, Erni H, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komunikasi Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Guru*. (Managere Indonesian Journal Of Education Management, Vol. 2 No. 3, 2020) 346-353.

⁹ Febrina Tri Anjelina. *Analisis Hubungan Transparansi, Akuntabilitas, Serta Kredibilitas Lembaga Pengelola Zakat Terhadap Minat Bayar Muzakki Di Baznas Kota Yogyakarta*. (Diss. Universitas Islam Indonesia, 2023).

Masih terdapat 18% guru yang lemah dalam dimensi komitmen afektif, khususnya indikator keterikatan emosional terhadap organisasi yaitu bertekad bekerja di sekolah sampai pensiun dan indikator keterlibatan dalam organisasi yaitu memberikan tenaga atau usaha-usaha melebihi kondisi biasa dari yang diharapkan agar sekolah semakin maju. Masih terdapat 28% guru yang lemah dalam dimensi komitmen berkelanjutan, khususnya indikator kesadaran akan biaya yang dikeluarkan jika meninggalkan organisasi yaitu bertekad bekerja di sekolah karena sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang dan indikator persepsi karyawan terhadap investasi relatif yang mereka buat organisasi yaitu melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan sekolah. Masih terdapat 18% guru yang lemah dalam dimensi komitmen normatif, khususnya indikator keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena rasa kewajiban yaitu bertekad setia dalam memajukan sekolah dan mau bekerja lembur demi kesuksesan sekolah. Berdasarkan data dari Kemenag dan olah data survei awal serta hasil wawancara kepada lima Madrasah Aliyah Negeri (MAN) menunjukkan bahwa belum seluruhnya guru memiliki komitmen yang kuat terhadap lembaganya.

Selain komitmen, seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya juga memerlukan motivasi yang tinggi, dimana motivasi merupakan faktor penggerak yang diduga bisa mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya tentu akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang sebaik mungkin secara efektif dan efisien, sehingga tujuan awal guru yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sebagai motif dan gaya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu¹⁰.

¹⁰ Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru*, Cet. 1, (Makassar: Alauddin University Press, 2018), 118.

Menurut Deci & Ryan motivasi intrinsik adalah didefinisikan sebagai melakukan suatu kegiatan untuk kepentingan sendiri, yaitu, karena menarik dan menyenangkan dalam dirinya sendiri.¹¹ Herzberg mengemukakan bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Motivasi dibagi kedalam dua bagian motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik.¹² Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tumbuh bukan diakibatkan oleh dorongan dari luar diri seseorang seperti dorongan dari orang lain dan sebagainya. Seperti seorang anak yang meminta komputer untuk proses belajar, ia dapat rajin, dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hubungan seperti pembelian komputer dan kegiatan belajar tidak ada kaitannya, tanpa bantuan komputer seorang anak masih tetap dapat menyelesaikan tugasnya. Motivasi instrinsik adalah kegiatan belajar yang dimulai dari dan diteruskan dengan tujuan memecahkan suatu masalah. Keinginan yang kuat untuk tetap berusaha dalam menyelesaikan tugasnya, seperti melengkapi catatan, melengkapi literatur dan lain-lain. Kegiatan ini diminati dan dibarengi dengan perasaan senang.

Di dalam al-Qur'an terdapat banyak ayat yang menjelaskan mengenai motivasi. Salah satunya terdapat di dalam *Q.S. ar-Ra'd* ayat 11. Allah berfirman:

لَهُۥ مُعَقَّبَاتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنۢ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُۥ مِنۢ أَمْرِ اللّٰهِ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْ وَاِذَا اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوْءًا فَلَا مَرَدَّ لَهٗۗ وَمَا لَهُم مِّنۡ دُوْنِهٖۗ مِنۡ وَّالٍ ﴿۱۱﴾

Artinya: “ *Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki*

¹¹ Richard M. Ryan and Edward L. Deci. *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. (Contemporary Educational Psychology, 2000), 55.

¹² Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Cet.I, (Yogyakarta: Goisyeng Publising, 2013), 136.

*keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q. S. ar-Ra’d: 11)*¹³.

Ayat diatas memberikan motivasi kepada manusia untuk selalu berusaha dalam melakukan segala sesuatu. Menerima perkara yang baik dan buruk, karena setiap perkara yang Allah tentukan adalah tidak sia-sia. Dan Allah menjanjikan akan mengubah keadaan manusia apabila manusia itu mau berusaha untuk mengubah keadaan dirinya.

Kinerja guru merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pendidik di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Secara sederhana, kinerja guru dapat diukur dari hasil kerja yang diperoleh dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, dan dedikasinya.¹⁴ Kinerja guru merupakan hasil kerja ataupun prestasi yang dicapai atas hasil kerja sebagai seorang guru. Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Tugas perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tugas guru dalam menyusun rancangan pembelajaran berupa CP (Capaian pembelajaran), ATP (Alur tujuan pembelajaran) dan Modul ajar adapun tugas pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah tugas guru selama proses pembelajaran, dan tugas menilai pembelajaran adalah tugas guru menilai kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru didefinisikan juga sebagai kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru dapat diukur dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya.¹⁵

¹³ Al-Qur’an Surat Ar-Ra’d Ayat 11, *Mushaf Famy Bi Syauqin (Al-Qur’an Dan Terjemah)*, (Banten : Forum Pelayanan Al-Qur’an Yayasan Pelayanan Al-Qur’an Mulia, 2015), 250.

¹⁴ Elfina Pramesti Kusuma Wardany, dan Henry Aditia Rigianti. *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di Sekolah Dasar*. (Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah , 2023), 250-261.

¹⁵ Tri Ulfa, Ardika Adiputra Ramadhansyah. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. (Jurnal Pendidikan Tambusai , 2023), 20608-20615.

Berdasarkan undang-undang guru dan dosen No. 14 Tahun 2005, Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru¹⁶ yaitu : (1) Kompetensi pedagogik, kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. (2) Kompetensi kepribadian, kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. (3) Kompetensi profesional, kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. (4) Kompetensi sosial, kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Dengan memiliki kompetensi tersebut, guru diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional dan optimal dalam mendidik siswa. Peningkatan kompetensi guru juga penting dilakukan secara berkelanjutan untuk menjawab tantangan perubahan zaman.

Kinerja guru mencakup kemampuan individu untuk menjalankan tugasnya dengan mencapai hasil yang memuaskan, bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Menurut Mulyasa, sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Kesepuluh faktor tersebut, yaitu: (1) dorongan untuk bekerja; (2) tanggung jawab terhadap tugas; (3) minat terhadap tugas; (4) penghargaan atas tugas; (5) peluang untuk berkembang; (6) perhatian dari kepala sekolah; (7) hubungan interpersonal sesama guru; (8) musyawarah guru mata pelajaran dan kelompok kerja guru; (9) kelompok diskusi terbimbing; dan (10) layanan perpustakaan.¹⁷

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kabupaten Bogor merupakan madrasah yang sangat memperhatikan kompetensi guru, hal ini terlihat dari data guru yang

¹⁶ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

¹⁷Runnas Khairunnas. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*. (Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2023)

menunjukkan bahwa seluruh guru MAN sudah memenuhi standar kualifikasi guru berdasarkan pendidikan formal terakhirnya. Berikut jumlah data guru MAN di Kabupaten Bogor berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 1.3 Jumlah Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Nama Madrasah	Pendidikan Terakhir			Jumlah
		S1	S2	S3	
1	MAN 1 Bogor	56	32	-	88
2	MAN 2 Bogor	50	2	-	52
3	MAN 3 Bogor	41	8	2	51
4	MAN 4 Bogor	31	8	1	40
5	MAN 5 Bogor	32	6	-	38
Total		210	56	3	269

Sumber data: Diolah oleh peneliti

Berdasarkan data diatas, potensi dan kualifikasi akademis para guru yang ada di MAN se-Kabupaten Bogor telah memenuhi syarat dan telah memberi pendidikan yang berkualitas kepada para peserta didik.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan dengan cara wawancara dan pengamatan langsung pada MAN se Kabupaten Bogor yang dilaksanakan pada bulan Januari s.d Mei 2024. Bahwa terdapat beberapa permasalahan pada guru di MAN kabupaten bogor diantaranya 1) kurangnya jumlah guru untuk mengajar, 2) kelebihan jumlah jam pelajaran (JP), 3) mata pelajaran di pegang oleh guru yang tidak linear, 4) keterpaksaan mengangkat guru tambahan. Hal ini terjadi karena adanya sistem mutasi bagi guru-guru ASN serta karena adanya guru yang pensiun. Permasalahan yang terjadi yaitu jumlah guru yang keluar/mutasi atau pensiun tidak sesuai dengan jumlah guru yang masuk ke sekolah tersebut.

Dilihat dari kinerja guru saat kegiatan pembelajaran berlangsung masih terdapat guru yang dinilai kurang bervariasi dalam membuat metode pengajaran dengan memanfaatkan media/alat peraga lainnya, Penyampaian materi pelajaran dinilai kurang kreatif dan konvensional, guru yang dinilai masih kurang kerjasama diantara sesama guru maupun manajemen sekolah yang kemungkinan disebabkan juga karena adanya pengaruh dari komitmen yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ataupun dari guru yang masih melihat status atau tingkatan dari faktor usia atau lama bekerja di sekolah.

Kinerja guru dinilai kurang optimal termasuk pada dimensi subjektivitasnya. Permasalahan yang terjadi yaitu guru-guru terkadang merasa jenuh dengan beban tugas yang diberikan hal itu memicu menurunnya kinerja guru. Kondisi saat ini, tugas guru tidak hanya mengajar / mengelola proses pembelajaran . akan tetapi, di sisi lain guru juga dibebankan dengan tugas mengelola administrasi yang berkaitan dengan proses pembelajaran serta mendorong peningkatan kualifikasi sebagai guru profesional seperti : membuat CP, ATP, Modul ajar, Prota, Promes dan administrasi lainnya. Akibat jumlah tugas dan pekerjaan cukup banyak hal tersebut menjadi beban bagi para guru khususnya bagi guru-guru yang sudah tidak muda lagi. Selain itu, di beberapa MAN penggunaan media pendukung pembelajaran seperti penggunaan teknologi informasi berbasis web itu juga menjadi kendala bagi guru-guru yang sudah mendekati masa pensiun karena pemahaman tentang teknologi informasi masih kurang. Oleh karena itu, tugas kepala madrasah adalah memberikan motivasi serta menyediakan pelatihan bagi guru-guru tentang pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerjanya lagi.

Berdasarkan uraian di atas maka sangat penting bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam proses kegiatan belajar mengajar untuk menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas, baik secara keilmuan (*kognitif*), sikap dan kepribadian (*afektif*) serta ketrampilan (*psikomotor*). Oleh karena itu penelitian tentang kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja guru sangat diperlukan guna memberikan panduan dan acuan bagi praktisi pendidikan dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka permasalahan utama dari penelitian ini apakah kinerja guru dapat berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dengan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah

Aliyah Negeri se-Kabupaten Bogor?

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bogor?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bogor?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bogor
2. Komitmen organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bogor
3. Motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bogor
4. Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bogor.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperkuat teori-teori yang berpengaruh dengan komitmen organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian juga dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam merumuskan model konsep penelitian untuk menegaskan dan memperkaya hasil temuan penelitian ini. Adapun Kegunaan dalam penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Secara teoritis:
 - a. Memperkaya khazanah ilmu manajemen pendidikan islam, khususnya yang terkait dengan Pengaruh Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru.
 - b. Menambah referensi ilmiah tentang pembuktian Pengaruh Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru.
 - c. Sumber pengetahuan/kajian untuk penelitian-penelitian selanjutnya dalam rangka mengembangkan hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru.

menjadi suatu konsep penelitian yang lebih luas dan mendalam, dan lebih komprehensif.

2. Kegunaan Praktis

- a. Upaya untuk menemukan peluang dan hambatan dalam kinerja guru pada lembaga satuan pendidikan di Kabupaten Bogor, sebagai bagian dari penyempurnaan kondisi satuan pendidikan berupa peningkatan kualitas lulusan, peningkatan mutu proses pembelajaran, peningkatan nilai akreditasi sekolah, peningkatan manajemen sekolah melalui kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi.
- d. Memberikan masukan kepada unsur pimpinan Kementerian agama Kabupaten Bogor dalam hal fungsi Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi dapat dipandang sebagai bagian dari manajemen pendidikan islam dalam meningkatkan kinerja guru.
- e. Memberikan masukan kepada Kementerian agama Kabupaten Bogor dalam mengoptimalkan kinerja guru berupa tanggung jawab terhadap tugas, kuantitas hasil kerja, kerja sama, pemanfaatan waktu, dan inisiatif.

E. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku pimpinan dalam menumbuhkan dan meningkatkan kepercayaan bawahan, ramah, terbuka, menginspirasi, meningkatkan komitmen, merubah nilai-nilai pribadi, dan membangun harapan organisasi melalui simpati yang diberikan. Adapun indikator kepemimpinan transformasional adalah pengaruh ideal, motivasi menginspirasi, stimulasi intelektual dan perhatian individu.

Kinerja guru merupakan hasil kerja ataupun prestasi yang dicapai atas hasil kerja sebagai seorang guru. Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Tugas perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tugas guru dalam menyusun rancangan pembelajaran berupa Modul Ajar, adapun tugas pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah tugas guru selama proses

pembelajaran, dan tugas menilai pembelajaran adalah tugas guru menilai kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru karena kepala sekolah secara aktif terlibat dalam perencanaan kurikulum, evaluasi proses pembelajaran, dan pengembangan profesionalisme guru.¹⁸ Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui dukungan sumber daya, pelatihan, dan umpan balik yang konstruktif. Dengan kepemimpinan transformasional, guru termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensinya sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya di kelas.¹⁹ Berdasarkan uraian tersebut, diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru

Komitmen terhadap organisasi adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan mengidentifikasi serta terlibat dengan organisasinya dalam mencapai tujuan organisasi, dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Kinerja guru merupakan hasil kerja ataupun prestasi yang dicapai atas hasil kerja sebagai seorang guru. Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Tugas perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tugas guru dalam menyusun rancangan pembelajaran berupa Modul Ajar, adapun tugas pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah tugas guru selama proses pembelajaran, dan tugas menilai pembelajaran adalah tugas guru menilai kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong guru untuk bekerja

¹⁸ Shen Et Al. *Principals' Perceptions Of Their Instructional Leadership Behaviors*. (International Journal Of Education Policy & Leadership, 2012)

¹⁹ Rigby. *Three Logics Of Instructional Leadership*. (Educational Administration Quarterly, 2014).

lebih keras demi tercapainya tujuan organisasi²⁰ seorang guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan berdedikasi terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak positif pada kinerjanya.²¹ Komitmen organisasi menciptakan rasa memiliki bagi guru terhadap sekolah, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya

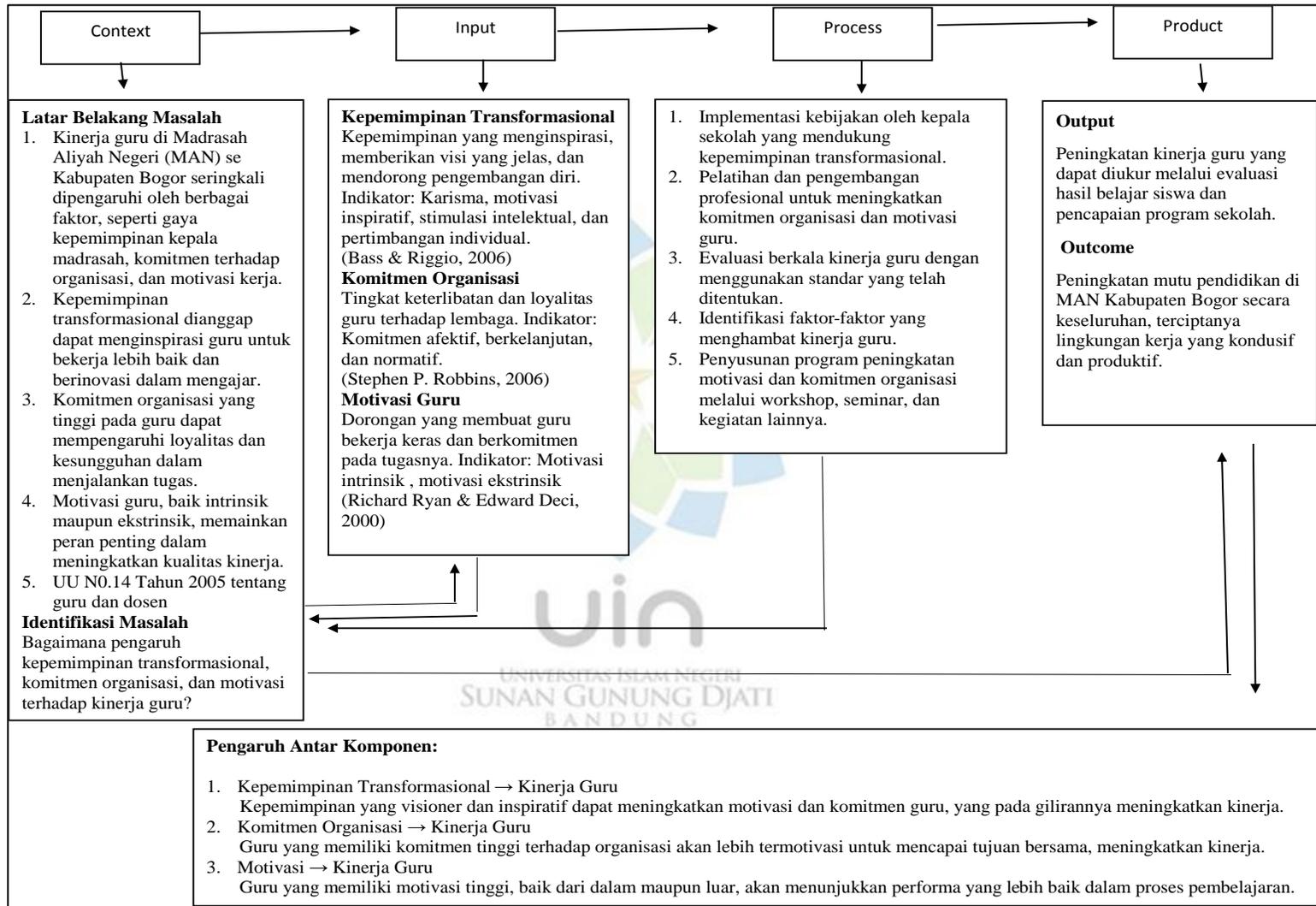
3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru

Motivasi adalah suatu keinginan dan daya gerak dari dalam maupun rangsangan dari luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya karena terpenuhi kebutuhannya guna mencapai hasil yang memuaskan. Adapun yang menjadi indikatornya adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Indikator intrinsik terdiri atas sub indikator: 1) Keinginan untuk bekerja, 2) Mengerahkan energi, 3) Menentukan arah diri dalam bekerja. Sedangkan indikator motivasi ekstrinsik terdiri atas sub indikator: 1) Penghargaan lingkungan, 2) Terciptanya kondisi kerja yang kondusif.

Kinerja guru merupakan hasil kerja ataupun prestasi yang dicapai atas hasil kerja sebagai seorang guru. Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Tugas perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tugas guru dalam menyusun rancangan pembelajaran berupa Modul Ajar, adapun tugas pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah tugas guru selama proses pembelajaran, dan tugas menilai pembelajaran adalah tugas guru menilai kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran.

²⁰ Rusyandi & Awam. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru*.(Jurnal Manajerial, 2020)

²¹ Sudibyo Et Al. *The Effect Of Organizational Commitment On Teacher Performance*. (International Journal Of Instruction, 2020)



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru
 H_a : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru
 H_a : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru
 H_a : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru
4. H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru
 H_a : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada beberapa penelitian, karena memiliki beberapa kemiripan terutama dari segi beberapa variabel yang ditelitinya. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan oleh Billy Santris (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sma Sutomo 1 Medan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Untuk pengumpulan data menggunakan kusioner yang dikembangkan dari instrumen penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja guru pada SMA Sutomo 1 Medan dengan koefisien determinasi sebesar 63,1%. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; motivasi memiliki peran sebagai variabel intervening antara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMA Sutomo 1 Medan. Kualitas kepemimpinan SMA

Sutomo 1 Medan harus lebih baik dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan dengan cepat dalam memimpin. Pemimpin harus lebih memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan guru, sehingga motivasi guru dapat ditingkatkan sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMA Sutomo 1 Medan.

2. Prihatini (2022) dengan judul penelitian Pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai Metode penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan angket (kuisisioner). Adapun hasil penelitian ini adalah Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H1 diterima), Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H2 diterima), Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H3 diterima), Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai (H4 diterima) hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Komitmen, Kompetensi dan Motivasi Kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja Guru.
3. Komarudin dkk, (2021) Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dengan iklim organisasi sebagai variabel intervening penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Pematang, artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh guru, maka iklim organisasi juga akan semakin baik, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Pematang, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka iklim organisasi juga akan semakin baik, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri Pematang, artinya semakin baik komitmen organisasional, maka iklim organisasi juga akan semakin baik, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Pematang, artinya semakin

baik kompetensi yang dimiliki oleh guru, maka kinerja guru juga akan semakin baik, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Pemalang, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Pemalang, artinya semakin baik komitmen organisasional, maka kinerja guru juga akan semakin baik, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Pemalang, artinya semakin baik iklim organisasi, maka kinerja guru juga akan semakin baik.

4. Rosita Bestiana (2022) Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu Hasil analisis regresi menyatakan bahwa seluruh variabel yang dianalisis dengan menggunakan uji F dan hasilnya diperoleh $F_h > F_t$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normatif dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kab. Labuhan Batu
5. Rafikah Bestri, (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Komitmen kerja guru SMA Negeri di kabupaten Kepulauan Mentawai Berdasarkan perhitungan yang diperoleh angka korelasi antara variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Guru sebesar 0,808. Artinya variabel Budaya Organisasi Dan Komitmen organisasi Guru memiliki korelasi sangat kuat, (signifikan) sebesar $0,005 < 0,05$
6. Penelitian yang dilakukan oleh feriawan efendi dengan judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen kerja sebagai variabel interving terhadap kinerja guru di era merdeka belajar”. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru di era merdeka belajar, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di era merdeka belajar, komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di era merdeka belajar, komitmen kerja mampu memediasi antara

gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di era merdeka belajar, komitmen kerja mampu memediasi antara budaya kerja terhadap kinerja guru di era merdeka belajar. Dalam penelitian ini juga mengindikasikan bahwa faktor kepemimpinan transformasional mampu menciptakan budaya organisasi yang positif dan menumbuhkan komitmen kerja bawahan sehingga membawa dampak baik terhadap kinerja guru dalam mewujudkan merdeka belajar di sekolah. Persamaan dari penelitian ini dilihat dari variabel komitmen organisasi dan kinerja guru. Namun, yang menjadi perbedaan adalah dari lokasi penelitian dan metode penelitian yang digunakan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh prihatinni dengan judul “Pengaruh komitmen, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H1 diterima), Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H2 diterima), Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H3 diterima), Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai (H4 diterima). Persamaan dari penelitian ini dilihat dari variabel yang digunakan yaitu tentang komitmen dan motivasi kerja guru. Sedangkan yang menjadi perbedaannya dilihat dari segi lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan, penelitian memuat jumlah variabel bebas sebanyak tiga variabel dan jumlah variabel terikat sebanyak satu variabel, sedangkan dalam penelitian yang dibuat oleh peneliti memuat satu variabel bebas dan dua variabel terikat, selain itu berbeda dari metode penelitian yang digunakan.
8. Rosita Bestiana (2022) meneliti Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, motivasi dan komitmen normatif dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Penelitian ini menggunakan model korelasi dengan teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Teknik pengumpulan data menggunakan angket.

Hasil analisis regresi menyatakan bahwa seluruh variabel yang dianalisis dengan menggunakan uji F dan hasilnya diperoleh $F_h > F_t$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normatif dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kab. Labuhan Batu

Tabel 1.4
Hasil penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sma Sutomo 1 Medan (Billy Santris 2019)	Persamaan dari penelitian ini dilihat dari variabel komitmen organisasi, Kinerja Guru dan variabel Motivasi. Selain itu, metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Untuk pengumpulan data menggunakan kusioner yang dikembangkan dari instrumen penelitian. Dalam penelitian ini memiliki fokus penelitian yang sama yaitu ingin meneliti tentang variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru.	Perbedaan penelitian ini dilihat dari lokasi penelitian yang hanya 1 lokasi yaitu di SMA Sutomo 1 Medan sedangkan peneliti pengambil lokasi penelitian di MAN se Kabupaten Bogor dengan 5 Lokasi Penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan juga terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang saya teliti.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru
2	Pengaruh komitmen organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri	Persamaan dari penelitian ini terdapat beberapa variabel sama yang digunakan yaitu tentang komitmen dan motivasi kerja,	Perbedaannya dilihat dari lokasi penelitian yang digunakan yaitu di SMK Negeri di Kota Binjai sedangkan	

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	di Kota Binjai (Prihatini,2022)	dan kinerja guru, dilihat dari studi kasusnya ditunjukkan kepada guru-guru. Metode penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan angket (kuisisioner)	penelitian yang saya lakukan di MAN se-Kabupaten Bogor , selain itu berbeda dari metode penelitian yang digunakan.	
3	Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dengan iklim organisasi sebagai variabel intervening (Komarudin dkk, 2021)	Persamaan dilihat dari jumlah variabel yang digunakan dan beberapa metode analisis ada yang digunakan juga terdapat beberapa kesamaan. Lokasi penelitian dalam penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti di MAN. Metode penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif . penelitian ini memiliki fokus penelitian yang sama yaitu ingin meneliti pengaruh variabel motivasi, komitmen terhadap kinerja guru.	Perbedaan dari penelitian ini dilihat dari jumlah variabel yang digunakan yaitu sebanyak 5 variabel sedangkan variabel peneliti hanya 4 variabel. Selain itu, terdapat perbedaan dari segi peletakan masing-masing variabel. Pengambilan populasi dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh yaitu semua populasi dijadikan sample penelitian sedangkan, penelitian saya untuk pengambilan sample menggunakan rumus slovin. Alat analisis yang digunakan dalam	

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
			penelitian ini menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> sedangkan penelitian saya menggunakan SPSS.	
4	Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu (Rosita Bestiana 2022)	Persamaan dalam penelitian ini dilihat dari variabel X2, X3 dan Y memiliki persamaan dengan penelitian yang dibuat oleh peneliti.	Perbedaannya dilihat dari variabel X1 yang digunakan, studi kasus dalam penelitian ini adalah guru SMPN sedangkan yang dibuat oleh peneliti adalah guru MAN dan berbeda juga dari lokasi penelitiannya.	
5	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Komitmen kerja guru SMA Negeri di kabupaten Kepulauan mentawai (Rafikah Bestri, 2022)	Persamaan dari penelitian ini dilihat dari variabel yang digunakan yaitu Motivasi dan Komitmen organisasi sama dengan variabel X2 dan X3 yang digunakan peneliti.	Perbedaan penelitian dilihat dari lokasi penelitian yang digunakan penelitian ini dilaksanakan di SMAN di Kabupaten Kepulauan Mentawai sedangkan penelitian saya dilaksanakan di MAN se Kabupaten Bogor, Metodologi, dan studi kasus yang digunakan.	
6	feriawan efendi dengan judul penelitian	Persamaan dari penelitian ini dilihat dari variabel	perbedaan adalah dari lokasi penelitian dan	

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	“Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen kerja sebagai variabel interving terhadap kinerja guru di era merdeka belajar”.	kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja guru	metode penelitian yang digunakan.	
7	prihatinni dengan judul “Pengaruh komitemn, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Persamaan dari penelitian ini dilihat dari variabel yang digunakan yaitu tentang komitmen dan motivasi kerja guru	perbedaannya dilihat dari segi lokasi penelitian, jumlah variabel yang digunakan, penelitian memuat jumlah variabel bebas sebanyak tiga variabel dan jumlah variabel terikat sebanyak satu variabel, sedangkan dalam penelitian yang dibuat oleh peneliti memuat satu variabel bebas dan dua variabel terikat, selain itu berbeda dari metode penelitian yang digunakan.	
8	Rosita Bestiana (2022) meneliti Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu	Persamaan nya dilihat dari variabel yang digunakan yaitu motivasi, komitemen dan kinerja guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket.	Perbedaanya Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui hubungan. Penelitian ini menggunakan model korelasi dengan teknik analisis data	

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
			deskriptif dan inferensial.	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui terdapat beberapa persamaan dalam penelitian ini yaitu persamaan dari variabel yang digunakan yaitu penelitian tentang kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja. Selain itu, metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Adapun perbedaannya dilihat dari Lokasi penelitian yang digunakan, tujuan penelitian, metode penelitian, jumlah variabel yang digunakan serta waktu penelitian.

H. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku pimpinan dalam menumbuhkan dan meningkatkan kepercayaan bawahan, ramah, terbuka, menginspirasi, meningkatkan komitmen, merubah nilai-nilai pribadi, dan membangun harapan organisasi melalui simpati yang diberikan.

Kepemimpinan transformasional adalah penilaian guru terhadap kepala sekolah tentang perilaku kepala sekolah dalam menumbuhkan dan meningkatkan kepercayaan bawahan, ramah, terbuka, menginspirasi, meningkatkan komitmen, merubah nilai-nilai pribadi, dan membangun harapan organisasi melalui simpati yang diberikan, dengan indikator; 1) Pengaruh ideal, 2) Motivasi menginspirasi, 3) Stimulasi intelektual, 4) Perhatian Individu, diukur menggunakan kuisioner dengan rating skala pilihan jawaban, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan mengidentifikasi serta terlibat dengan organisasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan secara konseptual sebagai tingkat sampai sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Pada organisasi pendidikan komitmen guru terhadap sekolah adalah keinginan guru untuk tetap menjadi anggota sekolah dan mengidentifikasi serta terlibat dengan sekolah tempat guru tersebut mengajar dalam mencapai tujuan sekolah, yang dinilai oleh guru dengan menggunakan instrumen angket penelitian berdasarkan dengan tiga dimensi yaitu: 1) Komitmen afektif, yang terdiri dari indikator-indikator (a) Keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, (b) Identifikasi organisasi, (c) Keterlibatan dalam organisasi, 2) Komitmen berkelanjutan, yang terdiri dari indikator-indikator (a) Keinginan untuk tetap di dalam organisasi karena kesadaran akan manfaat keanggotaan dalam organisasi, (b) Kesadaran akan biaya yang dikeluarkan jika meninggalkan organisasi, (c) Persepsi karyawan terhadap investasi relatif yang mereka buat organisasi, 3) Komitmen normatif, yang terdiri dari indikator (a) Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena rasa kewajiban, jenis instrumen adalah kuisioner dengan rating skala pilihan jawaban, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

3. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi adalah suatu keinginan dan daya gerak dari dalam maupun rangsangan dari luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya karena terpenuhi kebutuhannya guna mencapai hasil yang memuaskan.

Motivasi adalah penilaian kepala sekolah terhadap motivasi guru dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan di antaranya kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan dengan indikatornya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Indikator intrinsik terdiri atas sub indikator:

1) Keinginan untuk bekerja, 2) Mengerahkan energi, 3) Menentukan arah diri dalam bekerja. Sedangkan indikator motivasi ekstrinsik terdiri atas sub indikator: 1) Penghargaan lingkungan, 2) Terciptanya kondisi kerja yang kondusif. jenis instrumen adalah kuisioner dengan rating skala pilihan jawaban, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

4. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan hasil kerja ataupun prestasi yang dicapai atas hasil kerja sebagai seorang guru. Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya.

Tugas perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tugas guru dalam menyusun rancangan pembelajaran berupa modul ajar, adapun tugas pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah tugas guru selama proses pembelajaran, dan tugas menilai pembelajaran adalah tugas guru menilai kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan undang-undang guru dan dosen No. 14 Tahun 2005, Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu : (1) Kompetensi pedagogik, kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. (2) Kompetensi kepribadian, kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. (3) Kompetensi profesional, kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. (4) Kompetensi sosial, kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.