

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan nasional merupakan unsur yang sangat strategis dalam mewujudkan negara maju dan berkembang. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif (Mardhiyah *et al.*, 2021). Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting untuk organisasi apapun (Huzain, 2021). 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 (Ramud, 2017).

Guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesi dan dituntut dapat meningkatkan profesionalitasnya untuk mampu mengikuti perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan masyarakat. Guru profesional harus memahami komponen wawasan kependidikan yang berlaku sehingga dapat memahami landasan dan kebijakan pendidikan, tingkat perkembangan peserta didik serta pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajarannya (Undang-Undang No. 20, 2003).

Guru yang profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan

fungsinya secara maksimal. Sejalan dengan ini Usman (2010: 15) menyatakan bahwa guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.

Tugas dan tanggung jawab guru yang sangat kompleks menjadikan profesi ini memerlukan persyaratan khusus antara lain: (a) menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam. (b) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya. (c) menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai. (d) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya. (e) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan. (f) memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. (g) memiliki klien/objek layanan yang tetap seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya. (h) diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

Syarat-syarat tersebut harus dipenuhi oleh guru profesional. Semangat dan kinerja tinggi disertai rasa tanggung jawab harus menjadi ciri guru yang profesional. Dengan kompetensi profesional, guru akan tampil sebagai pembimbing (*counselor*), pelatih (*coach*) dan manajer pembelajaran (*learning manager*) yang mampu berinteraksi dengan siswa dalam proses transfer pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang baik. Semangat untuk belajar (bukan hanya mengajar) akan membantu guru untuk *upgrade* pengetahuannya, sehingga dapat menyiasati kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta

peluang pemanfaatannya untuk memajukan proses belajar mengajar di kelas sehingga tercapai kinerja guru sesuai yang diharapkan.

Kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan kualitas pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dalam *output* atau kualitas yang dihasilkan (Simamora, 2005). *Output* atau kualitas yang dihasilkan terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen tahun 2005, pasal 10 menjelaskan kinerja profesi guru dinilai dari kepribadian guru secara umum, pemahaman guru terhadap visi, misi dan tujuan sekolah, kualitas kerja guru, kemampuan mengelola proses pembelajaran dan pengembangan profesi guru (Undang-Undang No. 14, 2005).

Mulyasa (2013:88) menjelaskan kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya. Mangkunegara (2005:67) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau, tetapi tidak mampu sehingga tidak menghasilkan kinerja yang baik. Oleh sebab itu, perlu ada penilaian kinerja untuk memberikan umpan balik kepada para guru.

Kinerja guru memang merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari faktor internal dan eksternal. Beberapa faktor tersebut diantaranya adalah kepribadian dan dedikasi guru, pengembangan profesi yang diikuti seperti diklat atau pelatihan, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja.

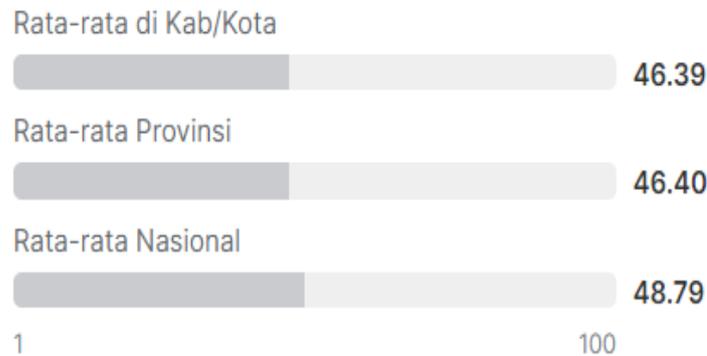
Kinerja guru secara internal ditentukan oleh kompetensi, motivasi dan komitmen yang tinggi untuk melaksanakan tugas (Sudjana, 2012:30). Salah satu tolak ukur kompetensi guru adalah hasil uji kompetensi guru (UKG) bagi guru-guru yang telah mendapat sertifikat pendidik. Kinerja guru yang tinggi salah satunya ditunjukkan dengan profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi meliputi kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial. Kompetensi yang diuji adalah kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi telah mengeluarkan *platform* Rapor Pendidikan sebagai salah satu bagian dari kebijakan episode Merdeka Belajar pada tahun 2022. Rapor Pendidikan merupakan *platform* yang menyediakan data laporan hasil evaluasi sistem pendidikan di Indonesia. Data Rapor Pendidikan berasal dari hasil Asesmen Nasional (AN), Data Pokok Pendidikan (Dapodik), sistem pendataan pendidikan yang dikelola Kementerian Agama (EMIS), Badan Pusat Statistik (BPS), aplikasi untuk guru dan tenaga kependidikan (seperti Platform Merdeka Mengajar, ARKAS, dan SIMPKB), Badan Akreditasi Nasional (BAN) serta *Tracer Study* (khusus data jenjang SMK).

Dari hasil capaian rapor pendidikan Indonesia tahun 2023, kemampuan literasi untuk jenjang SD/MI/Sederajat diperoleh data 61,53% peserta didik memiliki kompetensi literasi di atas minimum (kategori sedang). 46,67% peserta didik memiliki kompetensi numerasi di atas minimum (kategori baik), 53,17% karakter peserta didik dalam kategori baik, iklim keamanan sekolah pada kategori baik dengan capaian 68,18%, dan kualitas pembelajaran peserta didik dengan kategori sedang sebesar 65,39%. (Sumber: Rapor Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah, 2023).

Rapor Pendidikan untuk satuan pendidikan jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah terdiri dari 5 dimensi atau kelompok indikator. Kelima dimensi tersebut yakni: (1) mutu dan relevansi hasil belajar peserta didik; (2) pemerataan pendidikan yang bermutu; (3) kompetensi dan kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan; (4) mutu relevansi pembelajaran; dan (5) pengelolaan sekolah yang partisipatif, transparan, dan akuntabel.

Berkaitan dengan dimensi kompetensi dan kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan jenjang satuan sekolah dasar, capaian Rapor Pendidikan daerah Kabupaten Lombok Tengah tahun 2023 diperoleh data hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) jenjang SD sebesar 46,39% (kategori rendah) hampir sama dengan rata-rata hasil UKG Provinsi Nusa Tenggara Barat sebesar 46,40%, dan mendekati rata-rata hasil UKG nasional yakni sebesar 48,79%.



Gambar 1. 1
 Grafik Hasil Uji Kompetensi Guru SD Kabupaten Lombok Tengah
 (Sumber: Rapor Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah)

Dari data capaian rapor pendidikan daerah Kabupaten Lombok Tengah tahun 2023, untuk jenjang satuan pendidikan Sekolah Dasar diperoleh data sebagai berikut: (1) kemampuan literasi skor 49,29 (peringkat menengah bawah secara nasional); (2) kemampuan numerasi skor 36,56 (peringkat menengah bawah secara nasional); (3) karakter peserta didik skor 51,58 (peringkat menengah bawah secara nasional); (4) iklim keamanan satuan pendidikan skor 65,27 (peringkat menengah bawah secara nasional); (5) kepemimpinan instruksional skor 51,97 (peringkat menengah bawah secara nasional); (6) kualitas pembelajaran skor 64,44 (peringkat menengah bawah secara nasional); (7) refleksi dan perbaikan pembelajaran oleh guru skor 54,08 (peringkat menengah secara nasional); dan (8) pengalaman pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan dengan skor 44,7 (peringkat menengah secara nasional). Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Lombok Tengah tergolong masih rendah (Raport Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah al., 2023).

Pemerintah melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan telah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Riset dan Teknologi Nomor 16 Tahun 2022 tentang Standar Proses pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar dan Jenjang Pendidikan Menengah. Peraturan tersebut menyebutkan bahwa standar proses meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian proses pembelajaran. Tanpa mengesampingkan standar proses yang lain, perencanaan pembelajaran merupakan tahap yang mempunyai hubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar.

Kemampuan guru dapat terlihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran, yaitu dengan mengembangkan perangkat ajar, yang terdiri dari penyusunan alur dan tujuan pembelajaran, dan pengembangan modul ajar. Jadi dapat dikatakan bahwa pembuatan perangkat ajar merupakan salah satu aspek dasar dalam mengukur kinerja guru.

Baik atau buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Armstrong (2006:141) faktor dalam kinerja yaitu motivasi, kemampuan dan kesempatan berpartisipasi. Sementara itu, ada 3 faktor yang mempengaruhi guru dalam meningkatkan kinerja menurut Gibson, antara lain:

(1) *Individual Characteristic,*

Because organizational performance depends on individual performance, managers such as Ted must have more than a passing knowledge of the determinants of individual performance. Psychology and social psychology contribute relevant knowledge about the relationships among attitudes, perceptions, personality, values, and individual performance.

(2) *Individual Motivation,*

Motivation and ability to work interact to determine performance. Motivation theory attempts to explain and predict how individuals' behavior is aroused, sustained, and stopped.

(3) *Rewards and Appraisal,*

One of the most powerful influences on individual performance is an organization's reward system. Management can use rewards to increase current employees' performance. It can also use rewards to attract skilled employees to the organization. (Gibson, 2012).

Dari penjelasan terkait faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, maka dapat disintesis bahwa faktor kinerja terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu faktor internal dan eksternal. Pertama, faktor internal yang berasal dari dalam diri individu yaitu motivasi, komitmen, disiplin, kemampuan dalam bidang pekerjaan, dan komunikasi. Kedua, faktor eksternal yang berasal dari organisasi yaitu penghargaan, *team work*, struktur organisasi, kepemimpinan, prosedur organisasi, pelatihan, iklim organisasi dan volume pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas, dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satu diantaranya adalah faktor kepemimpinan. Pada lembaga pendidikan, yang bertanggung jawab melaksanakan kepemimpinan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan memiliki tanggung jawab meningkatkan kinerja para guru di sekolahnya. Sebagai pemimpin tertinggi, kepala sekolah sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah, oleh karenanya kepala sekolah harus memiliki kemampuan administrasi yang baik, memiliki komitmen tinggi, dan memiliki keluwesan dalam melaksanakan tugasnya, serta memiliki keterampilan dasar untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin, harus memahami manajemen kinerja (*performance management*) guna meningkatkan keefektifan dan efisiensi

program-program yang dirancangnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan capaian tujuan organisasi sekolah.

Kepala sekolah harus memiliki keterampilan konseptual guna memikirkan strategi dalam meningkatkan kinerja guru dan kinerja organisasi sekolah secara komprehensif. Berdasarkan paparan tersebut, program-program yang dirancang oleh kepala sekolah menjadi hal yang krusial, karena dapat mempengaruhi kinerja dari semua warga sekolah, yakni kinerja guru, kinerja staf, dan prestasi belajar siswa (Aslam *et al.*, 2022).

Tanpa adanya kemampuan kepemimpinan yang baik, kepala sekolah akan sulit dalam mensosialisasikan ide, usulan, saran, atau pikiran-pikiran yang dimilikinya kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya. Oleh karena itu, kepala sekolah yang merupakan pemimpin harus bisa menjadi contoh serta mampu mengayomi bawahan dan mampu mengendalikan fungsi kepemimpinannya. Untuk kepentingan tersebut, Wahjosumidjo (2010: 109) menyatakan bahwa kepala sekolah selayaknya mampu memobilisasi atau memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang dimiliki, terkait dengan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan, kurikulum, pembelajaran di sekolah, pengelolaan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap siswa, hubungan masyarakat, sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Semua ini akan terlaksana manakala kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah, yaitu untuk bekerja dalam mewujudkan tujuan sekolah.

Terdapat 11 model kepemimpinan menurut Bush (2008) dan Friar (2014) yaitu: (1) kepemimpinan instruksional, (2) kepemimpinan transformasional, (3) kepemimpinan moral, (4) kepemimpinan partisipasif, (5) kepemimpinan manajemen, (6) kepemimpinan post modern, (7) kepemimpinan interpersonal, (8) kepemimpinan kontigensi, (9) kepemimpinan transaksional, (10) kepemimpinan distribusi, dan (11) kepemimpinan emosional.

Penelitian ini mengambil salah satu dari model kepemimpinan yaitu kepemimpinan instruksional. Kepemimpinan instruksional adalah pemimpin yang sangat peduli terhadap proses mengajar dan belajar, termasuk proses belajar profesional guru serta pertumbuhan siswa (Southworth, 2002: 79). Kepemimpinan instruksional ini sangat penting diterapkan dalam dunia pendidikan Indonesia karena berdasarkan hasil penelitian jika seorang kepala sekolah menggunakan kepemimpinan instruksional maka kepemimpinan kepala sekolah tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa (Al Faruq *et al.*, 2021).

Dinamika sistem Pendidikan saat ini mewajibkan kepala sekolah memiliki kompetensi kepemimpinan instruksional untuk mendukung dan memfasilitasi kebutuhan guru dan peserta didik dengan sistem pembelajaran baru. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah adalah kepemimpinan yang memprioritaskan pada pembelajaran yang mampu mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan guru dalam kegiatan pembelajaran agar guru mampu memberikan layanan pembelajaran yang baik kepada siswa (Kusumaningrum *et al.*, 2020).

Kepemimpinan instruksional pertama kali diperkenalkan oleh Hallinger dan Murphy (1997) melalui penelitian panjang yang mereka lakukan pada tahun 1980-an. Kajian dari hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa kepemimpinan instruksional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi sekolah dan hasil belajar siswa. Kesimpulan dari penelitian ini pada akhirnya membuka cakrawala baru bagi praktisi administrasi pendidikan dalam menggali lebih jauh dan mengembangkan model kepemimpinan instruksional/pembelajaran. Kepemimpinan instruksional dapat didefinisikan sebagai upaya kepala sekolah untuk secara tidak langsung mempengaruhi prestasi siswa dengan menciptakan organisasi pengajaran di sekolah melalui tindakan partisipatif dan dengan membangun iklim dan budaya sekolah (Blase & Blase, 2000; Kusmintardjo, 2014). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah ditandai dengan tujuan yang dikomunikasikan dengan jelas dan harapan yang tinggi akan prestasi akademik dan perilaku sosial warga sekolah (Hou *et al.*, 2019).

Kontribusi kepemimpinan instruksional terhadap prestasi sekolah tidak dapat dibantah, jika berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Kontribusi kepemimpinan ini sangat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan instruksional secara sistematis akan mempengaruhi prestasi belajar siswa (Campbell *et al.*, 2019). Selain itu, kepemimpinan instruksional juga mempengaruhi pembentukan budaya akademik yang merupakan simbol kekuatan dan alat dalam meningkatkan kegiatan belajar di sekolah. Kepemimpinan instruksional berfokus pada pengajaran dan

pembelajaran dan pada perilaku guru dalam bekerja dengan siswa (Blasé & Blasé, 2000; Dr. Farah Naz & Surryia Rashid, 2021).

Pengaruh pemimpin diarahkan pada pembelajaran siswa melalui guru. Dengan demikian, seorang kepala sekolah dengan pengetahuan yang relevan tentang kurikulum nasional yang diamanatkan dan yang menggunakan keterampilan sosial interpersonal dapat memotivasi dan menginspirasi guru yang benar-benar mengajar siswa. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan demikian berdampak langsung pada guru yang pada gilirannya mempengaruhi peserta didik (Abdullah *et al.*, 2019).

Di Indonesia, model kepemimpinan instruksional diyakini sebagai salah satu model kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pemerintah telah menetapkan model kepemimpinan ini sebagai salah satu mata ajar wajib pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah sejak 2013 dan penguatan kepala sekolah dalam jabatan yang telah diimplementasikan secara nasional saat ini (Dirjen GTK Kemendikbud, 2019; *Ministry of Education & Culture*, 2013).

Untuk meningkatkan efektivitasnya, sejak tahun 2018, model kepemimpinan ini telah digabungkan dengan kepemimpinan perubahan. Kepala sekolah yang lulus dari pendidikan dan pelatihan ini, oleh karenanya, diharapkan menjadi pemimpin profesional yang mampu melakukan reformasi pendidikan yang dibutuhkan. Indikator utama keberhasilannya yaitu menghasilkan lulusan yang memenuhi atau melampaui standar kompetensi lulusan yang diukur salah satunya dari capaian nilai Ujian Sekolah.

Penelitian tentang model kepemimpinan instruksional di Indonesia telah dilakukan dalam beberapa tahun terakhir ini. Sebagian besar studi menggunakan pendekatan kuantitatif. Mereka menguji hubungan atau pengaruh model kepemimpinan ini terhadap prestasi akademik siswa sekolah menengah (Ahmad & Hussain, 2015; Bafadal, 2018), produktivitas guru dan disiplin guru (Roniyah, dkk., 2019), kinerja guru (Bafadal dkk., 2018; Yahya & Putra, 2018), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Siregar, 2013) dan efikasi diri guru sekolah menengah (Ma'mun & Suryana, 2019).

Beberapa penelitian lainnya pada topik ini menerapkan pendekatan kualitatif. Fokus utama penelitiannya pada praktik kepemimpinan instruksional (Gunawan, 2017, Narimo, dkk., 2019; Wahyudi dkk., 2019). Namun, jumlahnya masih sedikit dan belum banyak mengeksplor konteks dimana kepemimpinan instruksional diterapkan dan bagaimana interaksi keduanya. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian mempertimbangkan kepemimpinan sekolah terikat pada konteksnya (Clarke & Wildy, 2004; Clarke & O'Donoghue, 2017). Lebih dari 20 tahun yang lalu (Gronn and Ribbins, 1996: 454) telah mengatakan, *“a context of situation, culture and history constrains leadership and gives its meaning. It is a vehicle through which particular leaders can be empirically understood”*.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang juga turut mempengaruhi kinerja guru adalah pengembangan profesi yang berkaitan dengan profesionalitas guru. Salah satu bentuk program pengembangan profesionalitas guru adalah pelatihan. Pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama. Adapun pelatihan menurut (Veithzal Rivai, 2004:226),

pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu pula dengan halnya (Henry Simamora, 2001:286) yang memberikan definisi pelatihan merupakan penciptaan kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerja (Dalimunthe *et al.*, 2020).

Pelatihan merupakan pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru. Menurut Depdiknas tahun 2009, indikator yang dipakai untuk pelatihan yaitu:

(1) Lama pelatihan.

Semakin lama guru mengikuti pelatihan kemampuan dan keterampilan guru akan bertambah sehingga dapat menunjang peningkatan kinerjanya.

(2) Tingkat pelatihan,

Tingkat pelatihan yang diikuti guru meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional.

(3) Relevansi.

Pelatihan akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru apabila terdapat relevansi antara pelatihan yang diikuti dengan kebutuhan dan keadaan guru serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Sejauh ini berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif.

Perbaikan dan pengembangan secara terus-menerus dan berkelanjutan terhadap kondisi guru di atas mutlak diperlukan agar sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang diharapkan. Untuk mendapatkan guru yang berkualitas mustahil dapat terjadi dan tersedia dengan sendirinya, melainkan harus diupayakan penyiapan dan pengembangannya secara berencana dan berkesinambungan. Hal ini terjadi karena tuntutan standar kualitas serta kebutuhan di lapangan terus-menerus mengalami perubahan dan perkembangan seiring dengan pesatnya laju perkembangan penemuan dan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi disertai rekayasa di segala bidang kehidupan secara global.

Selain pelatihan, iklim sekolah juga menjadi komponen penting yang mampu mempengaruhi kinerja guru. Hal ini seperti dikemukakan oleh Wirawan (2007) bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Terkait dengan iklim organisasi Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1986: 702) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan, yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Dikatakan pula bahwa iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja organisasi meningkat.

Menurut Arif Jauhari (2005:4) menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan persepsi para guru dan personil sekolah lainnya tentang struktur kerja sekolah, gaya kepemimpinan, manajemen, supervisi, dan faktor lingkungan sosial penting lainnya yang tampak pada sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi kerjanya. Persepsi tersebut mempunyai dampak terhadap semangat kerja atau moral kerja para guru dan personil sekolah lainnya yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar. Handoko (1996: 104) menegaskan bahwa iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi di mana hal ini selanjutnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Dasor, 2022).

Adapun ciri-ciri iklim sekolah yang positif menurut Pidarta (2011) adanya hubungan yang harmonis antara personel sekolah, adanya hubungan kekeluargaan, adanya saling percaya diantara para guru yang menyebabkan suasana menjadi nyaman, para guru memiliki sifat antusiasme dalam bekerja, adanya komitmen yang tinggi para guru terhadap sekolahnya, dan para guru merasa bangga terhadap sekolah mereka. Sedangkan cirri-ciri sekolah yang negatif digambarkan sebagai berikut; tidak adanya hubungan yang akrab antara personel sekolah, tidak adanya hubungan kekeluargaan, tidak adanya saling percaya antara para guru yang menyebabkan suasana sekolah tidak nyaman, para guru tidak memiliki antusiasme dalam bekerja, tidak adanya komitmen yang tinggi terhadap sekolahnya, dan para guru tidak merasa bangga dengan sekolahnya.

Tidak seluruh ciri-ciri iklim sekolah yang positif seperti dikemukakan diatas dapat ditemukan di SD Negeri Kabupaten Lombok Tengah. Hampir sebagian besar ciri positif, seperti hubungan yang akrab antara personil sekolah, sikap saling percaya antara para guru, antusiasme dalam bekerja, serta rasa bangga dengan sekolah tidak nampak dalam keseharian mereka, seperti dikemukakan oleh salah seorang pengawas sekolah dasar sebagai berikut “kalau ada kegiatan di luar orang yang ditunjuk itu-itu saja, selesai pelatihan kalau tidak diminta mereka tidak membagi ilmu barunya dengan guru-guru yang lain”. Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa di beberapa komponen iklim sekolah, terdapat iklim yang kurang kondusif pada sekolah dasar negeri di Kabupaten Lombok Tengah.

Sadar akan pentingnya peran guru, setiap guru memerlukan komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Seorang guru yang berdedikasi tidak hanya mengajar kelas mereka secara profesional, tetapi juga berpegang pada keterampilan mereka. Berkomitmen pada tugas profesionalnya, guru berusaha meningkatkan keterampilannya melalui lokakarya dan kegiatan pelatihan, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengelola pangkatnya, bekerja keras, bekerja dengan tuntas, dan bekerja dengan integritas (Wanto, 2020). Guru harus terlibat dalam melaksanakan tugasnya agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Komitmen ditunjukkan dengan sikap keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Wasito, 2021).

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Durkin dan Bennet (1999) sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai

suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Guru yang memberikan komitmen tinggi juga menunjukkan loyalitas dan kepatuhan terhadap sekolah, bersikap profesional, memiliki nilai dan etos kerja tinggi (Octavia, 2019). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Yusuf and Syarif (2018) bahwa individu yang mengutamakan komitmen terhadap organisasinya akan selalu mengutamakan organisasi dan selalu berusaha mempertahankan keanggotaannya untuk tetap berada dalam organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen individu terhadap organisasi, berdasarkan penelitian Agarwal dan Sajid (2017) menemukan pengalaman bekerja untuk jangka waktu yang lama dalam suatu organisasi menunjukkan salah satu faktor penentu hubungan positif yang rendah dengan tingkat komitmen individu.

Mufidah (2019) menyatakan bahwa pada kenyataannya guru juga tidak terlepas dari berbagai permasalahan. Salah satunya justru disebabkan oleh perilaku guru yang kurang komitmen terhadap pekerjaannya. Beberapa perilaku guru yang memiliki komitmen rendah misalnya hadir di sekolah tetapi tidak mengajar, mengerjakan tugas lain yang tidak terkait dengan kegiatan mengajar, datang terlambat, dan pulang lebih awal (Rahmy, 2018). Tingkat komitmen guru yang rendah pada sebuah organisasi juga berdampak terhadap pencitraan publik

suatu organisasi, sehingga akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan kualitas sekolah yang sudah dibangun sebelumnya (Uno & Nina Lamatenggo, 2022).

Diperkuat dengan hasil peneliti terdahulu (Oupen *et al.*, 2020) 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, (1) Tanggung jawab kerja yang rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah, (2) Guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta 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 Kemdikbud	Sekolah Non-Islam	Kemenag	Sekolah Negeri	Sekolah Swasta	Sekolah di Perkotaan	Sekolah di Pedesaan
Tingkat ketidakhadiran guru di sekolah (%)	18,7	19,3	11,1	12,4	19,2	16	19,8

Tingkat ketidakhadiran guru di kelas (%)	23,5	25,7	15,1	20,3	23,7	20,1	24,9
------------------------------------------	------	------	------	------	------	------	------

(Sumber: Survei Indikator Pelayanan Pendidikan Indonesia 2020)

Sekitar sepertiga sekolah di Indonesia memiliki tingkat ketidakhadiran di atas 20 persen, dan sekolah swasta dan pedesaan memiliki tingkat ketidakhadiran guru tertinggi. Sekalipun guru berada di sekolah, guru dalam survei tidak serta merta memberikan pengajaran di kelas. Tingkat ketidakhadiran guru di kelas rata-rata 23,5 persen, sangat tinggi untuk negara berpenghasilan menengah ke bawah. Ada beberapa contoh yang menjanjikan untuk meningkatkan kehadiran guru di Indonesia. Meminta pertanggungjawaban guru dan kepala sekolah dalam menggunakan waktu siswa secara efektif. Dimulai dengan hadir dan mengajar selama waktu kelas, serta meminimalkan tugas resmi yang tidak terkait dengan mengajar serta waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan pembayaran gaji. Padahal komitmen guru menjadi kekuatan untuk menjalankan semua program sekolah, dengan adanya komitmen guru yang tinggi terhadap sekolah akan mempermudah tercapainya tujuan-tujuan sekolah (Hallinger *et al.*, 2018).

Selain paparan mengenai faktor-faktor tersebut di atas untuk memperkaya pemahaman mengenai urgensi penelitian ini, perlu juga dipahami kaitannya dengan administrasi pendidikan. Hal ini terkait dengan kontribusi yang dapat dihasilkan nantinya pada keilmuan administrasi pendidikan. Administrasi pendidikan berkaitan dengan segala materi, personil guru, perencanaan, kerjasama, kepemimpinan, kurikulum, dan kesiswaan serta lainnya.

Administrasi pendidikan adalah suatu proses penyelenggaraan dan pengurusan segenap tindakan atau kegiatan dalam setiap usaha kerja sama

kelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Administrasi pendidikan adalah proses keseluruhan kegiatan bersama dalam bidang pendidikan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pengawasan dan pembiayaan, dengan menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang tersedia, baik personil, materiil, maupun spirituil untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Selain itu, penelitian ini juga mampu memberikan kontribusi pada keilmuan administrasi pendidikan yaitu dengan memberikan gambaran mengenai pentingnya mengukur keberhasilan suatu proses pembelajaran sebagai bahan evaluasi. Mengacu pada uraian tersebut di atas, penelitian ini diharapkan secara jeli mampu berkontribusi pada berbagai aspek dalam ruang lingkup administrasi pendidikan, demi tercapainya administrasi atau manajemen pendidikan yang semakin baik. Menurut (Astutik, 2017) Semua kegiatan administrasi pendidikan akan berjalan lancar jika pelaksanaannya melalui proses yang mengikuti garis fungsinya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi permasalahan pokok dan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru SD di Kabupaten Lombok Tengah, antara lain:

- 1) Hasil uji kompetensi guru SD Negeri di Kabupaten Lombok Tengah sebesar 46,39% (kategori rendah) artinya guru SD yang memenuhi kompetensi yang disyaratkan sesuai standar Kemdikbud tergolong rendah atau dibawah 50%, hal ini berdampak pada rendahnya kinerja guru.

- 2) Rendahnya kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Lombok Tengah ditandai antara lain dengan guru yang membuat perencanaan pembelajaran tergolong rendah, pelaksanaan pembelajaran menggunakan metode yang kurang variasi dan tidak menarik serta refleksi dan perbaikan pembelajaran oleh guru skor 54,08 (peringkat menengah secara nasional); dapat disimpulkan bahwa guru yang melakukan tindak lanjut dari hasil penilaian juga tergolong rendah.
- 3) Dari data rapor pendidikan daerah Kabupaten Lombok Tengah ditunjukkan bahwa kualitas pembelajaran pada skor 64,44 (peringkat menengah bawah secara nasional) hal ini menggambarkan bahwa pelaksanaan pembelajaran tergolong rendah.
- 4) Akibat dari rendahnya kualitas pembelajaran antara lain; kemampuan literasi peserta didik pada skor 49,29 (peringkat menengah bawah secara nasional); kemampuan numerasi peserta didik pada skor 36,56 (peringkat menengah bawah secara nasional); selain itu karakter peserta didik skor 51,58 (peringkat menengah bawah secara nasional).
- 5) Kepemimpinan instruksional dari rapor pendidikan pada skor 51,97 (peringkat menengah bawah secara nasional); artinya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan pembelajaran kepada guru maupun peserta didik tergolong rendah dan belum berjalan secara konsisten.
- 6) Kepemimpinan kepala sekolah belum efektif, dalam kondisi seperti ini kepala sekolah belum mampu menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerjanya terutama pada pelaksanaan pembelajaran mengikuti peraturan dan standar proses yang telah ditetapkan.

- 7) Kepala sekolah belum menjalankan tupoksi yang diharapkan dapat meningkatkan dan membantu serta memfasilitasi kegiatan pembelajaran dengan maksimal.
- 8) Guru SD Negeri di kabupaten Lombok Tengah yang memiliki pengalaman Pelatihan PTK pada skor 44,7 (peringkat menengah secara nasional), artinya sangat sedikit guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya.
- 9) Lingkungan sekolah dari hasil rapor pendidikan yang berkaitan dengan iklim keamanan satuan pendidikan pada skor 65,27 (peringkat menengah bawah secara nasional); artinya cukup namun dalam ketertiban, kebersihan masih kurang sehingga kurang kondusif untuk mendukung kegiatan pembelajaran.
- 10) Motivasi guru SD Negeri di kabupaten Lombok Tengah tergolong rendah, hal ini ditandai dari semangat untuk bersikap disiplin yang rendah, keinginan berkompetisi dan berprestasi juga kurang, cenderung rutinitas yang dilakukan guru datang ke sekolah mengajar dan inisiatif serta kreatifitasnya dalam melakukan inovasi pembelajaran kurang.
- 11) Komitmen guru SD Negeri di Kabupaten Lombok Tengah kepada lembaga tergolong rendah, sedikit sekali guru yang bersikap loyal terhadap program sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini terbukti banyaknya guru yang tidak peduli terhadap program sekolah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, penelitian ini membatasi permasalahan pada faktor

kepemimpinan yakni kepemimpinan instruksional, iklim sekolah, pelatihan dan komitmen organisasional yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Pembatasan masalah ini bertujuan untuk memfokuskan kerangka konsep penelitian sehingga memiliki nilai kebaruan terhadap konsep yang telah dilakukan penelitian sebelumnya.

Secara konsep kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang telah dijelaskan pada latar belakang dan identifikasi masalah. Faktor internal pada penelitian ini adalah komitmen organisasional, sedangkan faktor eksternalnya yakni kepemimpinan, pelatihan, dan iklim sekolah. Dengan demikian pembatasan masalah pada penelitian ini berkaitan pada:

- 1) Hubungan kepemimpinan instruksional (X_1) dengan komitmen organisasional (Y_1) dan kinerja guru (Y_2).
- 2) Hubungan pelatihan (X_2) dengan dengan komitmen organisasional (Y_1) dan kinerja guru (Y_2).
- 3) Hubungan iklim sekolah dengan dengan komitmen organisasional (Y_1) dan kinerja guru (Y_2).
- 4) Hubungan komitmen organisasional (Y_1) dengan kinerja guru (Y_2).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah penelitian dapat dirumuskan bahwa rumusan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut.

- 1) Bagaimanakah deskripsi secara kuantitatif kepemimpinan instruksional, pelatihan, iklim sekolah, komitmen organisasional dan kinerja guru secara univariat?
- 2) Apakah model persamaan struktural yang membentuk hubungan antar variabel berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti secara empiris?
- 3) Apakah kepemimpinan instruksional berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional?
- 4) Apakah kepemimpinan instruksional berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
- 5) Apakah pelatihan berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional?
- 6) Apakah pelatihan berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
- 7) Apakah iklim sekolah berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional?
- 8) Apakah iklim sekolah berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
- 9) Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
- 10) Apakah kepemimpinan instruksional berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional?
- 11) Apakah kepemimpinan instruksional berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional?

- 12) Apakah kepemimpinan instruksional berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan secara umum penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional, pelatihan, iklim sekolah dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Lombok Tengah. Tujuan khusus penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut.

- 1) Untuk mendeskripsikan secara kuantitatif kepemimpinan instruksional, pelatihan, iklim sekolah, komitmen organisasional dan kinerja guru secara univariat.
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan model persamaan struktural yang membentuk hubungan antar variabel berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti secara empiris.
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung kepemimpinan instruksional terhadap komitmen organisasional.
- 4) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru.
- 5) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung pelatihan terhadap komitmen organisasional.
- 6) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja guru.
- 7) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung iklim sekolah terhadap komitmen organisasional.

- 8) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru.
- 9) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung komitmen organisasional terhadap kinerja guru.
- 10) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional.
- 11) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara tidak langsung pelatihan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional.
- 12) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara tidak langsung iklim sekolah terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional.

1.6 Signifikansi Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan manajemen pendidikan dari sisi fungsi administrasi pendidikan pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam pengelolaan kinerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian dapat menjadi pengetahuan yang berharga bagi guru sebagai bahan masukan agar dapat meningkatkan kinerjanya bagi kemajuan sekolah.

b. Bagi Kepala Dinas terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi kepala dinas terkait untuk mengambil kebijakan yang paling tepat dalam melakukan pembinaan kepada guru agar kinerja mereka terus meningkat sesuai harapan semua pihak.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan kinerja guru.

1.7 Kebaruan (*novelty*) Penelitian

Kebaruan (*novelty*) pada penelitian ini ditunjukkan pada konsep teoritis dan metode penelitian seperti uraian berikut.

- 1) Kebaruan pada variabel kepemimpinan instruksional menetapkan indikator *memberi insentif* yang bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan kinerja, selain itu kepala sekolah ingin memberikan apresiasi (*reward*) kepada bawahan yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sangat baik. Secara teoritik bahwa pemberian insentif yang dilakukan kepala sekolah kepada bawahan yang berprestasi termasuk para guru dapat mempengaruhi bawahan untuk mengikuti apa yang diharapkan kepada sekolah dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan yaitu kemajuan sekolah. Insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja

dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi.

- 2) Pada variabel pelatihan menyertakan indikator *sikap* bertujuan untuk melihat seberapa besar peran sikap dalam penelitian selain ini bahwa pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk membentuk guru yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan serta sikap (*attitude*) yang baik. Secara teoritik sikap menjadi bagian utama bagi seorang guru yang tugas utamanya adalah mendidik disamping mentransfer ilmu kepada para siswa.
- 3) Kebaruan konsep pada variabel iklim sekolah menambahkan indikator *motivasi* dengan maksud adanya suasana yang memotivasi dan suasana kompetitif antar para guru dalam bekerja, selain itu tujuannya untuk melihat seberapa besar motivasi dapat terjadi pada kondisi sosial antar semua warga sekolah yang mamacu dan termotivasi dengan keadaan dan termotivasi dengan keberhasilan orang lain di sekolah. Apabila iklim sekolah dikondisikan terjadinya suasana yang memotivasi tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja guru untuk mewujudkan kualitas pendidikan pada sekolah.
- 4) Temuan penelitian bahwa iklim sekolah tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, karena hasil uji hipotesis statistik hubungan secara langsung dihasilkan koefisien 0,117 dan T-Statistik $1,903 < 1,96$ serta P-Values $0,057 > 0,05$ (tidak signifikan) dengan demikian H_1 ditolak sedang H_0 diterima. Namun iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dan komitmen organisasional juga berpengaruh signifikan

terhadap kinerja guru, sehingga iklim sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional dengan hasil uji T-Statistik $3,057 > 1,96$ dan P-Values $0,002 < 0,05$ (signifikan). Konsep hubungan variabel dan hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang lain.

- 5) Kebaruan konsep pada variabel komitmen organisasional, indikator mensukseskan organisasi bertujuan untuk melihat sejauh mana indikator ini berperan penting pada variabel komitmen organisasional. Secara konsep dijelaskan bahwa guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi atau sekolah harus dapat dibuktikan seberapa besar kemauannya untuk mensukseskan organisasi. Hal ini penting diterapkan bahwa tidak berarti apa-apa jika seseorang yang berkomitmen akan tetapi tidak memiliki kemauan untuk menyusutkan organisasi, atau dengan kata lain bahwa kemauan guru untuk menyusutkan organisasi berarti ikut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah.
- 6) Kebaruan pada metode penelitian menggunakan analisis yaitu model persamaan struktural menggunakan metode analisis SEM-PLS tentang konstelasi yang berkaitan dengan konstruk kepemimpinan instruksional (X_1), pelatihan (X_2) dan iklim sekolah (X_3) sebagai variabel dependen dan komitmen organisasional (Y_1) serta kinerja guru (Y_2) sebagai variabel dependen. Selain itu komitmen organisasional berperan sebagai mediasi untuk memediasi pengaruh secara tidak langsung variabel independent terhadap kinerja guru dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional menjadi mediasi

penyebab yang mampu memediasi variabel kepemimpinan instruksional, pelatihan dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Variabel dependen yaitu komitmen organisasional dan kinerja guru pada posisi *ascending* atau *undescending* yaitu pada kategori kuat yang menjadikan hasil prediksi model pada kategori sangat kuat. Konstruk yang terbentuk dari indikator pada kepemimpinan instruksional, pelatihan, iklim sekolah, komitmen organisasional dan kinerja guru pada model persamaan struktural menurut hasil evaluasi *outer model* dan *inner model* memenuhi validitas dan reliabilitas serta pada evaluasi $Q^2 = 0,935$ (*Stone-Geiser Q Square Test*) sangat tinggi sehingga mampu memprediksi dengan sangat kuat hubungan antar variabel. Pembentukan model persamaan struktural sebagai metode analisis pada penelitian ini yang menyertakan variabel kepemimpinan instruksional, pelatihan, iklim sekolah dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru SD Negeri di kabupaten Lombok Tengah merupakan metode baru yang belum ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

Kebaruan (*novelty*) pada penelitian ini bertujuan untuk menambah dan memperluas wawasan serta khasanah kebaruan penelitian yang berkaitan dengan manajemen pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang dipengaruhi banyak faktor, baik secara internal maupun secara eksternal, di analisis menggunakan model persamaan struktural yang mampu memprediksi dengan sangat kuat variabel independent terhadap variabel dependen.