

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH ATAS
DI KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA**

DISERTASI



**YOHANES UMBU LEDE
NIM 2139011010**

**Disertasi ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Mendapatkan Gelar Doktor Pada Program Pascasarjana**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
2024**

RINGKASAN

Pendahuluan

Sekolah memiliki kewenangan dan kemandirian untuk meningkatkan mutu sekolah. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian sekolah sebagai upaya meningkatkan mutu sekolah atau mutu hasil belajar adalah dengan meningkatkan layanan pembelajaran. Layanan pembelajaran yang baik di sekolah akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Dalam hal ini menurut Hoy dan Miskel (2013), banyak faktor yang mempengaruhi mutu sekolah di antaranya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, karakteristik individu, motivasi kerja dan kinerja para guru yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Dalam mencapai sekolah yang bermutu tentu saja model kepemimpinan kepala sekolah bertindak sebagai agen perubahan yang memiliki keteladanan di mata pengikut juga memiliki visi dan misi jauh ke depan untuk memajukan dan mencapai prestasi sekolah yang diharapkan. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil (*Departement of education state of delaware, 2001*).

Peranan guru sebagai tenaga pendidik merupakan pilar utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional yang memiliki peranan sentral dan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam tahapan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses kegiatan belajar mengajar yang

intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hasil kerja yang ditunjukkan pun haruslah lebih tinggi.

Realitas mutu pendidikan di Kabupaten Sumba Barat Daya masih sangat rendah. Berdasarkan hasil ujian Nasional tingkat SMA/SMK tahun 2012, provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan provinsi dengan tingkat kelulusan terendah dibandingkan dengan seluruh provinsi lain di Indonesia yaitu dengan persentase kelulusan 95,50%, pada ujian nasional tahun 2011 untuk SMA/SMK hanya 94,45 dan pada ujian nasional tahun 2010 untuk SMA/SMK hanya 48,04 % untuk ujian utama dan 89,72 % saat ujian ulangan. Kabupaten Sumba Barat Daya pada tahun ajaran 2010 persentase kelulusan menempati peringkat ke-19 dari 20 kabupaten/kota yang ada di NTT, pada tahun ajaran 2011 berada pada peringkat ke-5 dari 21 kabupaten/kota yang ada di provinsi NTT, dan pada tahun 2012 Kabupaten Sumba Barat Daya termasuk salah satu kabupaten dari tiga kabupaten yang lulus 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Sekretaris Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Nusa Tenggara Timur, ada 63 persen guru di Provinsi Nusa Tenggara Timur masih berijazah SLTA dan D3 yang tidak memenuhi syarat kualifikasi pendidikan secara nasional untuk menjadi seorang guru dan secara khusus di Kabupaten Sumba Barat Daya, masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Dari 120 orang guru sekolah menengah atas di 6 sekolah, diperkirakan guru yang mengajar tidak sesuai bidang keahliannya sebanyak 20 orang (16,7%). Dari 120 orang guru yang menjadi sampel penelitian ditemukan ada 2 orang guru (1,7%) berijazah SMK dan 20 orang guru (16,7 %) berijazah diploma. Ini berarti masih ada 22 orang guru (18,3%) yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik mengajar di SMA. Berdasarkan pengalaman peneliti yang pernah tinggal di Sumba selama empat tahun, peneliti mendengar dan melihat keluhan dari kepala sekolah tentang guru yang belum secara teratur menyiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar serta

mengimplementasikan RPP dalam pembelajaran di kelas dengan baik. Gurukurang konsisten dalam mempersiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran dan mengimplementasikannya di kelas (Sene, 2016).

Pendidikan memiliki andil yang penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang handal. Mantiri (2019) menjelaskan bahwa upaya dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilakukan dengan memperbaiki kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan dimaknai oleh Simanjuntak et al. (2022) yakni tujuan penting dalam dunia pendidikan dimana kualitas pendidikan merupakan kenaikan tingkat mengarah kepada suatu perbaikan, karena hakikatnya kualitas mengandung rendah atau tingginya sesuatu. Berbagai polemik terkait kualitas pendidikan di Indonesia yang dikemukakan oleh Kurniawati (2022) bahwa yang menjadi penghambat dalam dunia pendidikan diantaranya: 1) kurikulum yang membingungkan; 2) tidak meratanya pendidikan; 3) penempatan guru; 4) rendahnya kualitas guru; 5) metode pembelajaran yang monoton. Hakikatnya, peningkatan mutu manajemen sumber daya manusia akan berimbas besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Merujuk informasi mengenai kualitas pendidikan Indonesia dalam artikel yang dipublikasikan Firdausi (2021) bahwa saat ini kualitas pendidikan Indonesia tergolong rendah terbukti dari hasil PISA (*Programme for International Student Assessment*) tes tentang sains, matematika, dan membaca tahun 2018 Indonesia menduduki peringkat 10 terbawah dari 78 negara. Skor hasil PISA di atas dipertegas dari hasil survei PERC (*Politic and Economic Risk Consultant*) yang disampaikan Agustang (2021) bahwa kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan terendah yaitu urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Solusi dalam mengupayakan perbaikan pada kualitas pendidikan yakni meningkatkan kualitas guru. Guru selalu digambarkan sebagai jantung pendidikan yang berperan sebagai pengendali dan pelaksana dalam dunia pendidikan. Guru menjadi garda terdepan yang juga memiliki peran menjadi fasilitator dalam mentransfer ilmu pengetahuan. Keberhasilan pendidikan tidak akan terlepas dari guru yang berkualitas dan memiliki

kualifikasi yang terpenuhi. Oleh karena itu, upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan guru yang berkualitas. Hal tersebut juga diperkuat dari penelitian yang dikemukakan oleh Sari dan Boussanlegue (2022) *when teacher performance improves and competent instructors are employed, kids with acceptable abilities will be produced*. Dengan kesimpulan bahwa meningkatkan kualitas pendidikan artinya meningkatkan kualitas guru yang tergambar dari hasil kinerja guru (Sari et al., 2023). Hipotesis penelitian ini diuraikan sebagai berikut; kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru, selain itu, dan karakteristik individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif metode survei menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Jumlah populasi adalah 726 guru SMA di kabupaten Sumba Barat Daya. Teknik pengambilan sampel adalah random sampling menggunakan formula Morgan dan Krejcie kemudian dikoreksi menggunakan formula (Warwich dan Lininger dalam Agung, 2014) untuk mendapatkan sampel 297 responden.

Data dianalisis dengan pengujian validitas butir instrumen, ketentuannya apabila angka *pearson correlation* lebih besar dari r tabel product moment dengan taraf signifikansi $< 0,05$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Pada pengujian reliabilitas pengukuran instrumen melihat *Cronbach Alpha* (α). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai pada Cronbach Alpha > 0.70 . Setelah itu dilakukan analisis hipotesis diskriptif menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* dan *Partial Least Square* (SEM PLS) memakai *software* Smart PLS untuk mendapat hasil analisis tentang pengaruh secara langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan pengaruh secara tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Hasil uji pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi kerja (Y1) tidak signifikan. H_1 ditolak (tidak berpengaruh secara langsung) dengan p values 0,186; (2) Hasil uji pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja guru (Y2) signifikan. H_1 diterima (berpengaruh secara langsung) dengan p values 0,001; (3) Hasil uji pengaruh secara langsung variabel budaya organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) signifikan. H_1 diterima (berpengaruh secara langsung) dengan p values 0,000; (4) Hasil uji pengaruh secara langsung variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y2) signifikan. H_1 diterima (berpengaruh secara langsung) dengan p values 0,003; (5) Hasil uji pengaruh secara langsung variabel karakteristik individu (X3) terhadap motivasi kerja (Y1) signifikan. H_1 diterima (berpengaruh secara langsung) dengan p values 0,000; (6) Hasil uji pengaruh secara langsung variabel karakteristik individu (X3) terhadap kinerja guru (Y2) signifikan. H_1 diterima (berpengaruh secara langsung) dengan p values 0,000; (7) Hasil uji pengaruh secara langsung variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y2) signifikan. H_1 diterima (berpengaruh secara langsung) dengan p values 0,000. Sedangkan hasil analisis pengaruh tidak langsung variabel dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Hasil uji pengaruh secara tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja guru (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) dibuktikan dengan koefisien 0,135 dengan hasil T statistik 3,753 > dari 1,96 dan P Values 0,001 < 0,050 (signifikan). Dengan demikian, hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja; (2) Hasil uji pengaruh secara tidak langsung variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) dibuktikan dengan koefisien 0,371 dengan hasil T statistik 10,141 > dari 1,96

dan P Values $0,000 < 0,050$ (signifikan). Dengan demikian, hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja; (3) Hasil uji pengaruh secara tidak langsung variabel karakteristik individu (X_3) terhadap kinerja guru (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1) dibuktikan dengan koefisien 0,152 dengan hasil T statistik 3,845 > dari 1,96 dan P Values $0,000 < 0,050$ (signifikan). Dengan demikian, hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel karakteristik individu berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini adalah **Secara konsep**: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, karakteristik individu, motivasi kerja dan kinerja memberikan kontribusi yang baru dalam perspektif kearifan lokal (Kepemimpinan *Rato Marapu* Sumba). **Secara metode**: penelitian ini mengintegrasikan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, karakteristik individu, motivasi kerja, dan kinerja guru yang menggunakan analisis SEM. **Temuan Penelitian**: variabel mediator (motivasi kerja) dalam penelitian ini tidak dapat memediasi variabel KT dan kinerja guru.

Mengacu pada temuan penelitian ini direkomendasikan untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, meningkatkan budaya organisasi, mempertimbangkan karakteristik individu dalam bekerja untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga peningkatan kinerja guru dapat terwujud di lembaga pendidikan. Namun, hal penting yang menjadi perhatian dalam pengorganisasian di tingkat lembaga pendidikan berdasarkan hasil temuan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan masalah yang dikaji, pembahasan hasil penelitian, dan temuan penelitian, dapat disimpulkan hal sebagai berikut.

- (1) Deskripsi kuantitatif tentang rata-rata skor variabel kepemimpinan transformasional (X1) adalah 164,94 pada interval $163,5 \leq M$ dengan kategori **sangat tinggi**; rata-rata skor variabel budaya organisasi (X2) adalah 208,56 berada pada interval $208,5 \leq M < 219,5$ dengan kategori **tinggi**; rata-rata skor variabel karakteristik individu (X3) adalah 185,43 berada pada interval $176 \leq M < 186$ dalam kategori **sedang**; rata-rata skor variabel motivasi kerja (Y1) adalah 153,48 berada pada interval $149 \leq M < 155$ dalam kategori **Tinggi** dan rata-rata skor variabel kinerja guru (Y2) adalah 215,04 berada pada interval $213,5 \leq M < 222,5$ dalam kategori **Tinggi**.
- (2) Model struktural model hubungan antar variabel yang berpengaruh terhadap variabel kinerja guru telah terbukti secara empiris. Hal ini sesuai dengan perhitungan Q^2 diperoleh nilai 0,938 atau 93,8 % yang lebih besar dari 0,50 sehingga dinyatakan model memiliki kesesuaian prediksi pada kategori **Sangat Kuat**.
- (3) Kepemimpinan transformasional tidak terdapat pengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dan dapat ditunjukkan dengan angka koefisien 0,053 t statistik $1,324 < 1,96$ dan p values $0,0186 > 0,05$ (tidak signifikan) dengan demikian, H_1 ditolak sedangkan H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti meningkatnya model kepemimpinan transformasional tidak dapat menyebabkan meningkatnya motivasi kerja. Atau dengan kata lain menurunnya kepemimpinan transformasional tidak menyebabkan motivasi kerja juga menurun.
- (4) Kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y2) yang ditunjukkan dengan angka koefisien 0,145 t statistik $3,373 > 1,96$ dan p values $0,001 < 0,05$ (signifikan), dengan demikian maka H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara

langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti meningkatnya kepemimpinan transformasional dapat menyebabkan peningkatan kinerja guru.

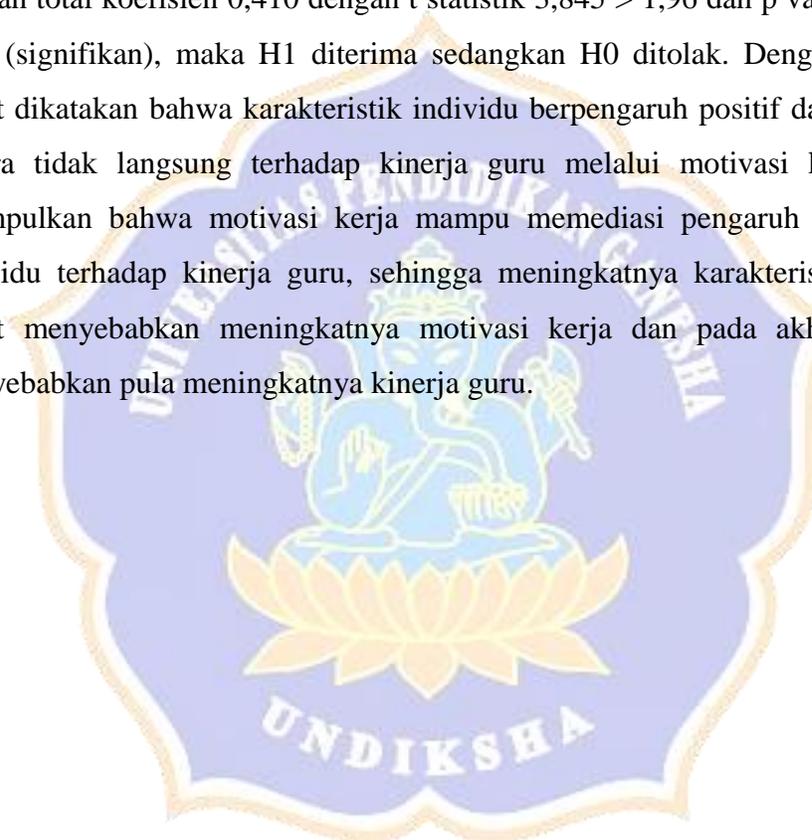
- (5) Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja (Y1) yang ditunjukkan dengan angka koefisien 0,564 dengan t statistik 11,292 > 1,96 dan p values 0,000 < 0,05 (signifikan). Dengan demikian, maka H₁ diterima, sedangkan H₀ ditolak. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti menunjukkan bahwa meningkatnya pemahaman tentang budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja dari para guru.
- (6) Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y2) yang ditunjukkan dengan angka koefisien 0,106 dengan t statistik 3,047 > 1,96 dan p values 0,003 < 0,05 signifikan maka H₁ diterima sedangkan H₀ ditolak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini berarti meningkatnya budaya organisasi dapat menyebabkan kinerja guru meningkat atau menurunnya budaya organisasi dapat menyebabkan kinerja guru akan menurun.
- (7) Karakteristik individu (X3) mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja (Y1) yang ditunjukkan dengan angka koefisien 0,231 dengan t statistik 3,903 > 1,96 dan p values 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H₁ diterima sedangkan H₀ ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti apabila karakteristik individu terjadi peningkatan menyebabkan motivasi kerja ikut meningkat.
- (8) Karakteristik individu (X3) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru (Y2) yang ditunjukkan dengan angka koefisien 0,258 dengan t statistik 7,902 > 1,96 dan p values 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H₁ diterima sedangkan H₀ ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat

pengaruh secara langsung karakteristik individu terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti meningkatnya karakteristik individu akan menyebabkan kinerja guru meningkat, atau jika karakteristik individu menurun tidak secara otomatis dapat menyebabkan kinerja guru menurun.

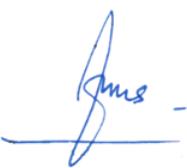
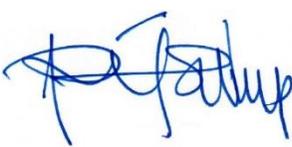
- (9) Motivasi kerja (Y1) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y2) dapat ditunjukkan dengan angka koefisien 0,658 dengan t statistik $22,618 > 1,96$ dan p values $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti meningkatnya motivasi kerja akan menyebabkan kinerja guru meningkat atau jika motivasi kerja menurun dapat menyebabkan kinerja guru juga akan menurun.
- (10) Kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) yang ditunjukkan dengan total koefisien 0,280 dengan t statistik $3,753 > 1,96$ dan p values $0,001 < 0,05$ (signifikan), maka H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, sehingga meningkatnya kepemimpinan transformasional dapat menyebabkan meningkatnya motivasi kerja akhirnya dapat menyebabkan pula meningkatnya kinerja guru.
- (11) Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) yang dapat ditunjukkan dengan total koefisien 0,477 dengan t statistik $10,141 > 1,96$ dan p values $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Dapat disimpulkan

bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, sehingga meningkatnya budaya organisasi dapat menyebabkan meningkatnya motivasi kerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan pula meningkatnya kinerja guru.

- (12) Karakteristik individu (X3) mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) yang dapat ditunjukkan dengan total koefisien 0,410 dengan t statistik $3,845 > 1,96$ dan p values $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H1 diterima sedangkan H0 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja guru, sehingga meningkatnya karakteristik individu dapat menyebabkan meningkatnya motivasi kerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan pula meningkatnya kinerja guru.



**PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR
UJIAN TERBUKA DISERTASI**

Promotor,	Co-Promotor I,	Co-Promotor II,
		
Prof. Dr. A.A Gede Agung, M.Pd. NIP 195605201983031002	Prof. Dr. I Putu W. Ariawan, M.Si. NIP 196805191993031001	Dr. Kadek R Dantes, S.T., M.T. NIP 197912012006041001
6 Agustus 2024	6 Agustus 2024	6 Agustus 2024

Mengetahui:
Koordinator Program Studi Ilmu Pendidikan
Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha,


Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A
NIP 196206261986032002

Singaraja, Agustus 2024

Nama Mahasiswa : Yohanes Umbu Lede
Nomor Registrasi : NIM 2139011010
Angkatan : 2021

LEMBAR PENGESAHAN

Disertasi oleh Yohanes Umbu Lede dipertahankan di depan tim penguji dan dinyatakan diterima serta sah sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Doktor Program Studi Ilmu Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.

Disahkan pada tanggal 06 Agustus 2024.

Oleh Tim Penguji

	: Ketua	Prof. Dr. I Wayan Lasmawan, M.Pd. NIP 196702211993031002
	: Sekretaris	Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd. NIP 195910101986031003
	: Koorprodi	Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A NIP 19620626 198603 2002
	: Promotor	Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd. NIP 19560520 198303 1002
	: Ko-Promotor I	Prof. Dr. I Putu Wisna Ariawan, M.Si. NIP 196805191993031001
	: Ko-Promotor II	Dr. Kadek Rihendra Dantes, S.T., M.T. NIP 197912012006041001
	: Penguji Internal I	Prof. Dr. I Made Yudana, M.Pd. NIP 196008191985031001
	: Penguji Internal II	Dr. Ni Luh Gede Erni Sulindawati, SE. Ak.M.Pd. NIP 196008191985031001
	: Penguji Internal III	Dr. I Gede Ratnaya, S.T., M.Pd. NIP 197301092002121001
	: Penguji Internal IV	Dr. Basilius Redan Werang, S.S., S.Sos, JCL. NIP 196606142003121002

Mengesahkan:

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha



Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd.
NIP 195910101986031003

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Sumba Barat Daya" yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian pada Disertasi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Singaraja, 06 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Yohanes Umbu Lede

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Sumba Barat Daya.

Adapun tujuan dari penulisan disertasi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar doktor pada Program Studi Ilmu Pendidikan Universitas Ganesha. Pada kesempatan yang berakhmat ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan memberikan dukungan moril maupun materiil kepada penulis sehingga disertasi ini dapat selesai.

1. Prof. Dr. I Wayan Lasmawan, M. Pd. selaku Rektor Universitas Pendidikan Ganesha.
2. Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd. selaku direktur pascasarjana yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan disertasi ini.
3. Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A selaku koorprodi S3 Ilmu Pendidikan yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian disertasi ini.
4. Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd., selaku Promotor yang penuh cinta dan kesabaran telah memberikan arahan, bimbingan, koreksi mulai dari penyusunan judul, metodologi penelitian sampai penyelesaian disertasi ini.

5. Prof. Dr. I Putu Wisna Ariawan. M.Si. selaku Co-Promotor I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan terutama dalam metodologi penelitian mulai dari penyusunan sampai penyelesaian disertasi ini.
6. Dr. Kadek Rihendra Dantes, S.T., M.T selaku Co-Promotor II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan mulai dari penyusunan judul sampai dalam penyelesaian disertasi ini.
7. Ditjen Bimas Katolik RI yang mendukung penulis dalam bentuk beasiswa.
8. Pimpinan kampus Unika Weetebula yang mendukung penulis dalam seluruh proses perkuliahan di kampus Undiksha Singaraja.
9. Keluarga besar Program Studi Pendidikan Keagamaan Katolik Unika Weetebula yang senantiasa mendukung dalam studi.
10. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTT dan kabupaten Sumba Barat Daya yang telah mendukung penulis.
11. Kedua orang tua bapak Fransiskus Lede Bora (**Alm**) dan ibu Elisabeth Bela Rouna yang senantiasa mendukung dalam doa.
12. Istri Maria Virgo Dapa Loka, Amd. Keb dan anak terkasih Maura Elisabeth Umbu Lede yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas selama proses pendidikan
13. Seluruh keluarga besar di Sumba yang dengan caranya masing-masing mendukung penulis dalam menyelesaikan studi doktoral.
14. Semua sahabat yang selalu memberikan dukungan moril dan materiil.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan disertasi ini masih terdapat berbagai macam kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan bimbingan, arahan, saran dan masukan yang membangun dari pembimbing serta para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan disertasi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga disertasi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Denpasar, Juli 2024

Penulis



DAFTAR ISI

ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR.....	ii
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	23
1.3 Pembatasan Masalah	30
1.4 Rumusan Masalah Penelitian.....	30
1.5 Tujuan Penelitian.....	31
1.6 Signifikansi Penelitian	33
1.7 Kebaharuan (<i>Novelty</i>).....	36
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	42
2.1 Deskripsi Teoretis	42
2.1.1 Kinerja Guru.....	42
2.1.2 Deskripsi Teori Kepemimpinan Transformasional	56
2.1.3 Deskripsi Teori Budaya Organisasi.....	87
2.1.4 Karakteristik Individu.....	125
2.1.5 Motivasi Kerja.....	135
2.2. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan	152
2.3 Kerangka Berpikir.....	181
2.4 Hipotesis Penelitian.....	189

BAB III METODE PENELITIAN.....	191
3.1 Desain Penelitian	191
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	193
3.3 Definisi Operasional Variabel-Variabel Penelitian	199
3.4 Konstelasi Variabel	204
3.5 Teknik Pengumpulan Data	205
3.6 Instrumen Pengumpulan Data	207
3.7 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	208
3.8 Metode Analisis Data	211
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	229
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	229
4.2 Gambaran Umum tentang Variabel Penelitian	233
4.3 Hasil Analisis Data	240
4.4 Hasil Analisis SEM PLS	255
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	284
4.6 Implikasi Penelitian	297
4.7 Keterbatasan Penelitian	300
BAB V PENUTUP.....	302
5.1 Simpulan	302
5.2 Saran	306
DAFTAR RUJUKAN.....	310
LAMPIRAN.....	314

DAFTAR TABEL

Daftar Tabel 2.1 Matriks Grand Teori Tentang Kinerja Guru	50
Daftar Tabel 2.2 Matriks Grand Teori Tentang Kepemimpinan Transformasional ...	82
Daftar Tabel 2.3 Matriks Grand Teori Tentang Budaya Organisasi	119
Daftar Tabel 2.4 Matriks Grand Teori Tentang Karakteristik Individu	129
Daftar Tabel 2.5 Perspektif Manajerial Isi dan Proses Teori Motivasi	135
Daftar Tabel 2.6 Grafik Perbandingan Empat Teori Motivasi	137
Daftar Tabel 2.7 Matriks Grand Teori Motivasi Kerja	145
Daftar Tabel 3.1 Jumlah Sebaran Populasi Guru SMA	189
Daftar Tabel 3.2 Jumlah Populasi Guru SMA	193
Daftar Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional (X1)	203
Daftar Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasional (X2)	204
Daftar Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Karakteristik Individual (X3)	204
Daftar Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (Y1)	204
Daftar Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y2)	205
Daftar Tabel 3.8 Skala Penilaian	208
Daftar Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	228
Daftar Tabel 4.2 Identifikasi Variabel Penelitian	229
Daftar Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X1	230
Daftar Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X2	231
Daftar Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X3	231
Daftar Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y1	232
Daftar Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y2	233
Daftar Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi antar Variabel Penelitian	234
Daftar Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi Positif dan Signifikan Variabel Penelitian	234
Daftar Tabel 4.10 Data Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	236
Daftar Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional	237
Daftar Tabel 4.12 Kategori Skor Variabel X1	239

Daftar Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	240
Daftar Tabel 4.14 Kategori Skor Variabel X2	241
Daftar Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Karakteristik Individu	243
Daftar Tabel 4.16 Kategori Skor Variabel X3	244
Daftar Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	245
Daftar Tabel 4.18 Kategori Skor Motivasi Kerja.....	247
Daftar Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	248
Daftar Tabel 4.20 Kualifikasi Skor Kinerja Guru	249
Daftar Tabel 4.21 Outer Loading Indikator terhadap Variabel.....	252
Daftar Tabel 4.22 Cross Loading Indikator terhadap Variabel.....	254
Daftar Tabel 4.23 AVE, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	256
Daftar Tabel 4.24 Root Square AVE dan Korelasi antar Variabel	257
Daftar Tabel 4.25 Nilai R2 Kontruk Dependen	258
Daftar Tabel 4.26 Hasil Analisis Pengaruh Langsung antar Variabel	260
Daftar Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis Direct Effect	262
Daftar Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect.....	264
Daftar Tabel 4.29 Rekap Hasil Uji Hipotesis <i>Direct</i> dan <i>Indirect</i>	266

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi	53
Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel	188
Gambar 3.2 Konstelasi Variabel Penelitian	200
Gambar 3.3 Hubungan antar Variabel Laten Eksogen dan Endogen.....	211
Gambar 3.4 Outer Model Variabel.....	216
Gambar 3.5 Inner Model Variabel	219
Gambar 4.1 Peta Kota Tambolaka	225
Gambar 4.2 Grafik Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional	238
Gambar 4.3 Grafik Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	241
Gambar 4.4 Grafik Distribusi Frekuensi Karakteristik Individu	243
Gambar 4.5 Grafik Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	246
Gambar 4.6 Grafik Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	249
Gambar 4.7 Model Hubungan Struktural.....	251
Gambar 4.8 Reliabilitas Cronbachs Alpha.....	256
Gambar 4.9 Nilai R2 Variabel Dependen R Square	259
Gambar 4.10 Inner Model SEM.....	262

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pemberitahuan Pengambilan Data Dinas P dan K NTT	308
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Kampus Undiksha	309
Lampiran 3 Angket Penelitian Disertasi	310

