

DISERTASI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN *AMONG*, SIKAP
JENGAH, EFIKASI DIRI, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH IBTIDAIYAH (MI)
DI KABUPATEN JEMBRANA**



**OLEH
AMALIA PUSPAYANTI
NIM 2239011008**

Disertasi ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk Mendapatkan
Gelar Doktor

**PROGRAM STUDI ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
SINGARAJA
2025**

RINGKASAN

Pendahuluan

Kemajuan dalam membangun sistem pendidikan yang andal dan berkualitas memberikan dampak yang luas dan manfaat jangka panjang dalam berbagai aspek kehidupan. Strategi membangun layanan pendidikan berkualitas yang melibatkan peran guru terus menjadi isu aktual (Nurabadi et al., 2021; Sandika et al., 2022). Guru adalah faktor dominan dalam mencapai tujuan pendidikan (Handayani et al., 2021; Pribudhiana et al., 2021). Guru ataupun kinerja guru adalah topik yang urgen untuk diteliti karena memegang kunci keberhasilan proses pembelajaran dan pendidikan (Gadušová et al., 2019; Pribudhiana et al., 2021; Susmiyati & Zurqoni, 2020; Yudana, 2024). Guru adalah komponen kunci yang bisa mendongkrak kualitas pendidikan sebagaimana ungkapan *I've never seen a good school without a good teacher* (DeRoche, 1985). Tinggi rendahnya kinerja guru akan menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsinya secara efektif.

Penelitian terkini telah mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru. Jika dikelompokkan secara garis besar, faktor-faktor yang dominan adalah kompetensi, motivasi, sikap atau perilaku kerja, dan gaya kepemimpinan (Donkor et al., 2021). Penelitian ini berfokus pada faktor kepemimpinan *Among*, sikap jengah, efikasi diri, dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan membuktikan pengaruh langsung dan tidak langsung faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru dengan faktor komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Kinerja guru adalah wujud perilaku dan hasil kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab profesi berdasarkan standar kompetensi, sikap, dan motivasi yang dimiliki. Indikator kinerja guru terdiri atas (1) merencanakan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, (2) melaksanakan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, (3) melaksanakan penilaian pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, (4) membangun hubungan antar pribadi (5) melaksanakan tugas-tugas kependidikan lainnya (Supardi, 2014; Mangkunegara, 2017; Mulyasa, 2017; Rorimpandey, 2020; Mulyani, 2020).

Kepemimpinan *Among* adalah kepemimpinan yang bersifat asih, asah, asuh yang memberdayakan pengikutnya sesuai dengan potensi dan fitrahnya dalam interaksi yang harmonis dan penuh komitmen mewujudkan kinerja individu dan organisasi yang optimal. Indikator kepemimpinan *Among* meliputi (1) asih, (2) asah, (3) asuh (Bass, 1985; Leithwood & Steinbach, 1995; Danim & Suparno, 2009; Endraswara, 2013; Thohir, 2021; Saleh, 2020; Busro et al., 2022).

Sikap jengah adalah sikap yang berorientasi pada ketercapaian tujuan kerja ditunjukkan melalui perilaku yang termotivasi dengan penuh kesungguhan dan ketekunan mengarahkan usaha terbaik. Indikator sikap jengah adalah (1) ambisius, (2) sukses, (3) cakap, (4) berpengaruh (Schwartz, 1992; Wingarta, 2012, Fabelico & Afalla, 2020; Rantausari & Darmada, 2021; Nova, 2022).

Efikasi diri guru adalah keyakinan guru atas kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan tuntutan aktivitas tugas dan situasi tertentu dalam pendidikan. Efikasi diri guru memiliki indikator (1) *organizational strategy* (efikasi merencanakan pembelajaran), (2) *delivery strategy* (efikasi strategi penyampaian pembelajaran), (3) *management strategy* (efikasi mengelola pembelajaran, efikasi evaluasi pembelajaran, efikasi memotivasi peserta didik, efikasi berkolaborasi, efikasi mengatasi perubahan dan tantangan) (Reigeluth, 1983; Bandura, 1997; Moran & Hoy, 2001; Skaalvik & Skaalvik, 2007; Erdem & Demirel, 2007; La Marca & Di Martino, 2021).

Komitmen organisasional adalah sikap kerja yang merupakan kekuatan relatif dari identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan aktif individu pada organisasi yang ditunjukkan melalui kesepahaman nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesadaran bertanggung jawab sebagai bagian dari organisasi, serta kontribusi aktif untuk kesuksesan dan kesejahteraan bersama organisasi yang berkesinambungan. Komitmen organisasional memiliki indikator (1) komitmen afektif yang berarti identifikasi dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (meyakini dan menginternalisasi nilai-nilai dan tujuan organisasi, mendukung arah kebijakan dan tujuan organisasi, terbuka dalam interaksi dan aktivitas organisasi); (2) komitmen kontinuitas yang ditunjukkan dengan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (bangga menjadi bagian dari organisasi/setia pada organisasi,

sadar dan taat pada kewajiban, memperhatikan konsekuensi tindakan agar tidak merugikan organisasi); (3) komitmen normatif yang ditunjukkan dengan mengerahkan usaha tinggi atas nama organisasi (menunjukkan inisiatif dalam bekerja, loyal dalam memberikan ide-ide kreatif, bekerja sebaik mungkin untuk kesuksesan dan kesejahteraan organisasi) (Porter et al., 1974; Mowday, 1979; Allen & Meyer, 1993; Luthan, 2011; George & Jones, 2012).

Hipotesis penelitian merumuskan bahwa kepemimpinan *Among*, sikap jengah, efikasi diri, dan komitmen organisasional berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja guru MI di kabupaten Jembrana. Selain itu, kepemimpinan *Among*, sikap jengah, efikasi diri berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru MI di kabupaten Jembrana melalui komitmen organisasional.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian survei. Sampel penelitian sebanyak 189 orang dari 274 guru MI di Kabupaten Jembrana dipilih dengan teknik *stratified proportional random sampling* (sampling acak proporsional berstrata). Sebelum digunakan, instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya dan terbukti valid dengan *pearson correlation* lebih dari r tabel *product moment* dan taraf signifikansi $< 0,05$ serta *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Data penelitian dianalisis dengan analisis statistik deskriptif dan analisis *Structural Equation Modelling Partial Least Squares* (SEM-PLS) berbantuan *software* SPSS versi 26 dan *smartPLS 3.2.9 for windows*. Analisis SEM-PLS ditujukan untuk memprediksi dan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan *Among*, sikap jengah, efikasi diri terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian meliputi: (1) Deskripsi variabel kepemimpinan *Among*, sikap jengah, efikasi diri, komitmen organisasional, dan kinerja guru secara kuantitatif univariat adalah sangat tinggi. (2) Profil kepemimpinan *Among* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

guru MI Kabupaten Jembrana. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien hubungan antara variabel kepemimpinan *Among* dan komitmen organisasional adalah bernilai positif sebesar 0,213 dengan nilai T-Statistik $3,084 > 1,96$ dan *P Value* 0,002 adalah signifikan. (3) Profil kepemimpinan *Among* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Kabupaten Jembrana. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien hubungan antara variabel kepemimpinan *Among* dan kinerja guru adalah positif sebesar 0,189 dengan T Statistik $4,024 > 1,96$ dan *P Value* 0,000 adalah signifikan. (4) Sikap jengah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru MI Kabupaten Jembrana. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien hubungan antara variabel sikap jengah dan komitmen organisasional adalah bernilai positif sebesar 0,546 dengan nilai T-Statistik $4,784 > 1,96$ dan *P Value* 0,000 adalah signifikan. (5) Sikap jengah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Kabupaten Jembrana. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien hubungan antara variabel sikap jengah dan kinerja guru adalah bernilai positif sebesar 0,185 dengan nilai T-Statistik $2,319 > 1,96$ dan *P Value* 0,031 adalah signifikan. (6) Efikasi diri berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru MI Kabupaten Jembrana. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien hubungan antara variabel efikasi diri dan komitmen organisasional bernilai positif yaitu 0,220 dengan nilai T-Statistik $2,539 > 1,96$ dan *P Value* 0,023 adalah signifikan. (7) Efikasi diri berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Kabupaten Jembrana. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien hubungan antara variabel efikasi diri dan kinerja guru bernilai positif sebesar 0,275 dengan nilai T-Statistik $4,333 > 1,96$ dan *P Value* 0,000 adalah signifikan. (8) Komitmen organisasional berpengaruh paling kuat secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Kabupaten Jembrana. Hal ini dibuktikan dengan koefisien hubungan antara variabel komitmen organisasional dan kinerja guru bernilai positif sebesar 0,678 dengan nilai T-Statistik $12,001 > 1,96$ dan *P Value* 0,000 adalah signifikan. (9) Profil kepemimpinan *Among* berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Kabupaten Jembrana melalui komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien hubungan antara variabel

profil kepemimpinan *Among* dan kinerja guru melalui komitmen organisasional bernilai positif 0,144 dengan T Statistik 2,956 > 1,96 dan P Value 0,004 adalah signifikan. (10) Sikap jengah berpengaruh tidak langsung langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Kabupaten Jembrana melalui komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien hubungan antara variabel sikap jengah dan kinerja guru melalui komitmen organisasional bernilai positif sebesar 0,370 dengan T Statistik 4,856 > 1,96 dan P Value 0,000 adalah signifikan. (11) Efikasi diri berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Kabupaten Jembrana melalui komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien hubungan antara variabel efikasi diri dan kinerja guru melalui komitmen organisasional bernilai positif sebesar 0,181 dengan T Statistik 3,120 > 1,96 dan P Value 0,001 adalah signifikan. (12) Model hubungan antar variabel kepemimpinan *Among*, sikap jengah, efikasi diri, dan komitmen organisasional yang berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti secara empiris. Hal ini dibuktikan dengan model persamaan struktural yang memiliki kecocokan dengan nilai R^2 dari Y1 0,628 dan 0,807 dari Y2 dan diprediksi kuat oleh kepemimpinan *Among*, sikap jengah, efikasi diri, dan komitmen organisasional dengan nilai Q^2 adalah 0,9282.

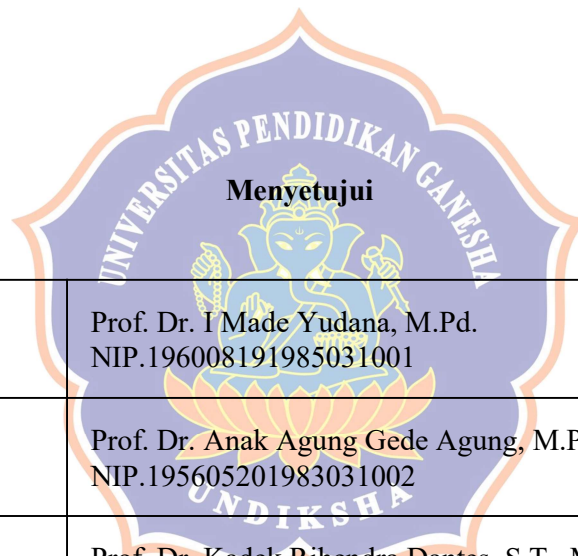
Berdasarkan temuan hasil penelitian disarankan: (1) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bali dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten agar melakukan evaluasi dan refleksi lebih mendalam tentang kondisi riil kinerja guru sehingga menghasilkan data yang lebih akurat dan dapat menentukan strategi peningkatan kinerja guru dengan alternatif memperluas sudut pandang tentang pentingnya kepemimpinan *Among* kepala sekolah, sikap jengah, efikasi diri, dan komitmen organisasional. (2) Kepala madrasah dapat menerapkan gaya kepemimpinan *Among* untuk mendorong perilaku-perilaku yang berorientasi pada kinerja tinggi termasuk mengembangkan sikap jengah, efikasi diri, dan komitmen organisasional guru. (3) Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan agar melakukan kajian kurikulum dan silabus pelatihan guru untuk mengembangkan materi-materi teknis substantif yang meningkatkan kompetensi dan persepsi guru terkait sikap jengah, efikasi diri, dan komitmen organisasional. Konsep

kepemimpinan *Among* dapat dimasukkan ke dalam materi pelatihan kepala madrasah untuk memperkaya wawasan tentang gaya kepemimpinan berbasis kearifan lokal. (4) Kepada Peneliti lain disarankan untuk melakukan penelitian yang relevan dengan jumlah sampel lebih besar atau dilakukan di daerah lain serta menerapkan pendekatan kuantitatif dipadukan dengan kualitatif sehingga dapat menampilkan prediksi model sekaligus dengan pembahasan yang lebih mendalam.



DISERTASI

DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN MEMENUHI SYARAT-SYARAT UNTUK MENCAPAI GELAR DOKTOR



Menyetujui

Promotor	Prof. Dr. I Made Yudana, M.Pd. NIP.196008191985031001
Ko Promotor I	Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd. NIP.195605201983031002
Ko Promotor II	Prof. Dr. Kadek Rihendra Dantes, S.T., M.T. NIP.197912012006041001



- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE - BSSN, validitas dokumen elektronik ini bisa dicek menggunakan aplikasi mobile VeryDS oleh BSrE
- Cetakan dokumen ini merupakan salinan dari file dokumen bertandatangan elektronik yang keabsahannya dapat diakses melalui scan QRCode yang terdapat pada sertifikat ini.



Disertasi oleh Amalia Puspayanti telah dipertahankan di depan tim penguji dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor di Ilmu Pendidikan (S3), Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha Pada tanggal 04 Februari 2026

Dewan Penguji

Ketua	Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd. NIP.195910101986031003
Anggota	Prof. Dr. I Made Yudana, M.Pd. NIP.196008191985031001
Anggota	Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd. NIP.195605201983031002
Anggota	Prof. Dr. Kadek Rihendra Dantes, S.T., M.T. NIP.197912012006041001
Anggota	Prof. Dr. I Putu Wisna Ariawan, M.Si. NIP.196805191993031001
Anggota	Dr. Basilius Redan Werang, S.S., S.Sos., JCL. NIP.196606142003121002
Anggota	Dr. Ni Luh Gede Erni Sulindawati, S.E., Ak., M.Pd. NIP.196909042003122001
Anggota	Dr. Ni Luh Wayan Sayang Telagawathi, S.E., M.Si. NIP.197611102014042001

Mengetahui Direktur Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha,



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



- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE - BSSN, validitas dokumen elektronik ini bisa dicek menggunakan aplikasi mobile VeryDS oleh BSrE
- Cetakan dokumen ini merupakan salinan dari file dokumen bertandatangan elektronik yang keabsahannya dapat diakses melalui scan QRCode yang terdapat pada sertifikat ini.



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari 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 dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Singaraja,



Amalia Puspayanti
NIM 2239011008

PRAKATA

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan disertasi berjudul '**Pengaruh Kepemimpinan *Among*, Sikap Jengah, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) di Kabupaten Jembrana**'. Disertasi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Ilmu Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.

Penulis menyadari sepenuhnya terselesaikannya disertasi ini adalah berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Prof. Made Yudana, M.Pd. selaku promotor, Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd. selaku co-promotor 1, Prof. Dr. Kadek Rihendra Dantes, S.T., M.T. selaku co-promotor 2, yang telah memberikan ilmu dan perhatian penuh, motivasi, dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian disertasi ini. Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. I Wayan Lasmawan, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pendidikan Ganesha beserta jajaran yang telah memfasilitasi seluruh kegiatan studi pada program pascasarjana.
2. Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd. selaku Direktur Program Pascasarjana beserta seluruh jajaran yang telah memberikan dukungan penuh dalam penyelesaian disertasi ini.

3. Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A. selaku Koordinator Program Studi Ilmu Pendidikan yang telah memberikan motivasi dan segala kemudahan dalam penyelesaian studi dan disertasi ini.
4. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jembrana yang telah memberikan izin penelitian di Madrasah Ibtidaiyah wilayah kabupaten Jembrana.
5. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri dan Swasta beserta jajaran guru di Kabupaten Jembrana atas bantuan dan dukungannya dalam seluruh proses penyelesaian disertasi.
6. Keluarga besar Balai Diklat Keagamaan Denpasar atas dukungan penuh dalam penyelesaian studi penulis.
7. Keluarga besar penulis terkhusus suami dan anak-anak tercinta serta orang tua yang telah mendoakan dan memberikan dukungan penuh.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan selama penyelesaian studi penulis.

Teriring ucapan terima kasih dan doa semoga langkah dan laku perbuatan tercatat sebagai amal ibadah dan mendapat balasan yang melimpah dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Tuhan Yang Maha Kuasa. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tiada gading yang tak retak, demikian juga dengan disertasi ini pastilah belum sempurna. Namun, semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peningkatan kualitas pendidikan khususnya di lingkungan madrasah.

Singaraja, 16 Juli 2025
Amalia Puspayanti

DAFTAR ISI

Contents	
COVER	i
ABSTRAK	i
RINGKASAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PROMOTOR/CO-PROMOTOR UNTUK	
UJIAN TERBUKA DISERTASI	ix
LEMBAR PENGESAHAN	x
LEMBAR PERNYATAAN	xi
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	26
1.3 Pembatasan Masalah	27
1.4 Rumusan Masalah	29
1.5 Tujuan Penelitian	30
1.6 Manfaat Penelitian	31
1.6.1 Manfaat Teoretis	32
1.6.2 Manfaat Praktis	32
1.7 <i>Novelty</i> (Kebaharuan)	34
BAB II KAJIAN PUSTAKA	37
2.1 Deskripsi Teoretis	37
2.1.1 Kajian Teori tentang Kinerja Guru	41
2.1.2 Kajian Teori tentang Kepemimpinan <i>Among</i>	54
2.1.3 Kajian Teori tentang Sikap Jengah	80
2.1.4 Kajian Teori tentang Efikasi diri	91
2.1.5 Kajian Teori tentang Komitmen Organisasional	115
2.2 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan	129
2.2.1 Penelitian Pengaruh Kepemimpinan <i>Among</i> terhadap Kinerja Guru	129
2.2.2 Penelitian Pengaruh Sikap Jengah terhadap Kinerja Guru	144
2.2.3 Penelitian Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru	153
2.2.4 Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru	163
2.3 Kerangka Pikir	170
2.3.1 Kajian Hubungan Kepemimpinan <i>Among</i> dengan Kinerja Guru	171
2.3.2 Kajian Hubungan Sikap Jengah dengan Kinerja Guru	174
2.3.3 Kajian Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru	177
2.3.4 Kajian Komitmen Organisasional dengan Kinerja Guru	179
2.4 Hipotesis Penelitian	181
BAB III METODE PENELITIAN	183

3.1	Desain Penelitian	183
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	187
3.2.1	Populasi penelitian.....	187
3.2.2	Sampel Penelitian	188
3.3	Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	192
3.3.1	Identifikasi variabel penelitian.....	192
3.3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	193
3.4	Metode dan Instrumen Pengumpul Data	196
3.4.1	Metode Pengumpulan Data.....	196
3.4.2	Instrumen Pengumpul Data.....	197
3.5	Kisi-kisi Instrumen	198
3.6	Uji coba instrumen	199
3.6.1	Uji Validitas Isi.....	199
3.6.2	Uji Validitas Butir	201
3.6.3	Uji Reliabilitas Perangkat Instrumen	209
3.7	Metode dan Teknik Analisis Data.....	210
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	210
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial Multivariat	213
3.8	Hipotesis Statistik	226
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	231
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	231
4.2	Gambaran Umum Responden Penelitian.....	233
4.2.1	Jumlah Guru MI di Kabupaten Jember	233
4.2.2	Jenis Kelamin Responden	234
4.2.3	Usia Responden.....	234
4.2.4	Masa Kerja Responden	235
4.3	Gambaran Umum Data Hasil Penelitian	236
4.3.1	Identifikasi Variabel Penelitian	236
4.3.2	Perspektif Jawaban Responden	237
4.4	Hasil Analisis Data	241
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	273
4.6	Temuan Penelitian	313
4.7	Implikasi Penelitian	314
4.8	Keterbatasan Penelitian	320
4.9	Publikasi Hasil Penelitian.....	320
BAB V	PENUTUP	322
5.1	Simpulan.....	322
5.2	Saran	326
DAFTAR RUJUKAN.....		333
RIWAYAT HIDUP.....		348

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Matrik Grand Teori Kinerja Guru	52
Tabel 2. 2	Matrik Grand Teori Kepemimpinan <i>Among</i>	76
Tabel 2. 3	Matrik Grand Teori Sikap Jengah	89
Tabel 2. 4	Matrik Grand Teori Efikasi Diri.....	113
Tabel 2. 5	Matrik Grand Teori Komitmen Organisasional.....	128
Tabel 2. 6	Matrik Penelitian Pengaruh Kepemimpinan <i>Among</i> terhadap Kinerja Guru	140
Tabel 2. 7	Matrik Penelitian Pengaruh Sikap Jengah terhadap Kinerja Guru....	151
Tabel 2. 8	Matrik Penelitian Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru	161
Tabel 2. 9	Matrik Penelitian Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru	168
Tabel 3. 1	Jumlah Sebaran Populasi Guru MI Kabupaten Jembrana	188
Tabel 3. 2	Jumlah Sebaran Populasi dan Sampel Guru MI Kabupaten Jembrana	191
Tabel 3. 3	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	198
Tabel 3. 4	Hasil Analisis Validitas Isi Instrumen oleh Pakar	200
Tabel 3. 5	Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Kepemimpinan <i>Among</i> (X1)	202
Tabel 3. 6	Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Sikap Jengah (X2)	204
Tabel 3. 7	Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Efikasi Diri (X3).....	205
Tabel 3. 8	Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Komitmen Organisasional (Y1)	206
Tabel 3. 9	Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Kinerja Guru (Y2)	207
Tabel 3. 10	Rekapitulasi Validitas Butir Instrumen Penelitian.....	208
Tabel 3. 11	Nilai Koefisien Reliabilitas	209
Tabel 3. 12	Rekapitulasi Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	210
Tabel 3. 13	Kategori Skala Penilaian	212
Tabel 3. 14	Ringkasan Aturan Praktis Evaluasi Model Pengukuran Reflektif ..	223
Tabel 3. 15	Ringkasan Aturan Praktis Evaluasi Model Struktural.....	224
Tabel 3. 16	Aturan Praktis <i>T-Value</i> Berdasarkan Taraf Signifikansi	225
Tabel 4. 1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	234
Tabel 4. 2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	235
Tabel 4. 3	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	235
Tabel 4. 4	Identifikasi Variabel Penelitian	236
Tabel 4. 5	Kriteria Skor Rata-rata Jawaban Responden.....	237
Tabel 4. 6	Perspektif Jawaban Responden pada Variabel Kepemimpinan <i>Among</i> (X1).....	237
Tabel 4. 7	Perspektif Jawaban Responden pada Variabel Sikap Jengah (X2)....	238
Tabel 4. 8	Perspektif Jawaban Responden pada Variabel Efikasi Diri (X3)	239
Tabel 4. 9	Perspektif Jawaban Responden pada Variabel Komitmen Organisasional (Y1)	240
Tabel 4. 10	Perspektif Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Guru (Y2)..	240
Tabel 4. 11	Data Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	242
Tabel 4. 12	Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan <i>Among</i>	243
Tabel 4. 13	Kategori Skor Kepemimpinan <i>Among</i>	245
Tabel 4. 14	Distribusi Frekuensi Data Sikap Jengah.....	246

Tabel 4. 15 Kategori Skor Sikap Jengah	247
Tabel 4. 16 Distribusi Frekuensi Data Efikasi Diri	248
Tabel 4. 17 Kategori Skor Efikasi Diri.....	250
Tabel 4. 18 Distribusi Frekuensi Data Komitmen Organisasional.....	251
Tabel 4. 19 Kategori Skor Komitmen Organisasional	252
Tabel 4. 20 Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru.....	253
Tabel 4. 21 Kategori Skor Kinerja Guru	254
Tabel 4. 22 <i>Outer Loading</i> Indikator terhadap Variabel.....	257
Tabel 4. 23 <i>Crossloading</i> Indikator terhadap Variabel.....	258
Tabel 4. 24 <i>Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	260
Tabel 4. 25 Validitas Diskriminan	262
Tabel 4. 26 Nilai R^2 Konstruk Dependen.....	263
Tabel 4. 27 Hasil Analisis Pengaruh Langsung antar Variabel	264
Tabel 4. 28 Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung antar Variabel	265
Tabel 4. 29 Hasil Analisis Jenis Mediasi antara Variabel Bebas dan Terikat	267



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	<i>Theoretical Framework</i> Penelitian	41
Gambar 2. 2	<i>Interpersonal Solar System</i>	56
Gambar 3. 1	Model Konseptual Hubungan.....	185
Gambar 3. 2	Alur Mode Struktural	217
Gambar 3. 3	Indikator Kepemimpinan <i>Among</i>	219
Gambar 3. 4	Indikator Sikap Jengah	220
Gambar 3. 5	Indikator Efikasi Diri	221
Gambar 3. 6	Indikator Komitmen Organisasional	222
Gambar 3. 7	Indikator Kinerja Guru	222
Gambar 4. 1	Peta Kabupaten Jembrana.....	231
Gambar 4. 2	Grafik Distribusi Frekuensi Kepemimpinan <i>Among</i>	244
Gambar 4. 3	Grafik Distribusi Frekuensi Sikap Jengah	246
Gambar 4. 4	Grafik Distribusi Frekuensi Efikasi Diri	249
Gambar 4. 5	Grafik Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional	251
Gambar 4. 6	Grafik Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	254
Gambar 4. 7	Model Hubungan Struktural Variabel.....	256
Gambar 4. 8	Cronbach's Alpha Variabel Penelitian.....	260
Gambar 4. 9	Reliabilitas Komposit Variabel Penelitian	261
Gambar 4. 10	AVE Variabel Penelitian	261
Gambar 4. 11	<i>Inner Model</i> SEM PLS	265
Gambar 4. 12	Prosedur Analisis Mediasi	266



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	349
Lampiran 2 Surat Penugasan Judges Instrumen.....	350
Lampiran 3 Hasil Pengujian Validitas Isi.....	351
Lampiran 4 Surat Permohonan Ijin Menyebarkan Kuesioner.....	353
Lampiran 5 Instrumen Penelitian	354
Lampiran 6 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	366
Lampiran 7 Hasil Idnetifikasi Jawaban Responden	374
Lampiran 8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	376
Lampiran 9 Hasil Analisis Inferensial SEM PLS.....	385
Lampiran 10 Hasil Pengujian Hipotesis.....	391

