

## **Pengaruh Komitmen Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas**

**Diyati**

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik, FISIP, Universitas Jenderal Soedirman  
E-mail: diyati.map@gmail.com

### **Abstrak**

Peran Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi di Sekolah sangatlah penting. Kinerja Kepala Sekolah dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya adalah komitmen kerja, kompetensi kerja dan kepemimpinan transformasional. Tujuan penelitian adalah menganalisis seberapa besar pengaruh Komitmen Kerja, Kompetensi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar baik secara parsial maupun bersama-sama. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel digunakan teknik sensus. Analisis data menggunakan distribusi frekuensi, korelasi kendall tau c, konkordansi kendall w dan regresi ordinal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar sebesar 40,2 persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja (Y) Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar sebesar 60,2 persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara Komitmen Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja (Y) Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar sebesar 94,1 persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

**Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Komitmen Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional.**

### **Abstract**

The role of the Principal as the highest leader in the School is very important. Principal performance can be influenced by several aspects including work commitment, work competence and transformational leadership. The purpose of this study was to analyze how much influence Work Commitment, Work Competence and Transformational Leadership had on the Performance of Primary School Principals in Gumelar District, both partially and together. The method used is quantitative. The sampling technique used census techniques. Data analysis uses frequency distribution, Kendall tau c correlation, Kendall concordance w and ordinal regression. The results showed that there was no positive and significant influence between Work Commitment (X1) on Performance (Y) of Primary School Principal in Gumelar District, there was a positive and significant effect between Work Competence (X2) on Performance (Y) of Primary School Principal in Gumelar Sub-district by 40.2 percent and the rest influenced by other variables, there is a positive and significant effect between Transformational Leadership (X3) on Performance (Y) Primary School Principal in Gumelar District by 60.2 percent and the rest is influenced by other variables. other variables, there is a positive and significant effect together between Work Commitment (X1), Work Competence (X2), and Transformational Leadership (X3) on the Performance (Y) of Primary School Principal in Gumelar District by 94.1 percent and the rest influenced by other variables.

**Key Word : Employee Performance, Work Commitments, Work Competence, and Transformational Leadership.**

## PENDAHULUAN

Organisasi di bidang pendidikan seiring dengan perkembangannya mengalami perubahan demi perubahan dengan harapan menjadi organisasi ideal dengan berkinerja prima. Berkaitan dengan kinerja organisasi masih sering terjadi penurunan kinerja. Penurunan yang terjadi khususnya pada tenaga administratif maupun tenaga pendidik dalam hal ini guru. Misalnya saja permasalahan ini bisa dibuktikan dengan beberapa fenomena yang terjadi seperti (1) keterlambatan kehadiran; (2) waktu penyelesaian pekerjaan kurang efisien; (3) kurang optimalnya produktivitas dalam pekerjaan; (4) kurang optimalnya proses adaptasi dengan lingkungan perubahan dalam hal fasilitas kerja baru, cenderung kurang partisipasi dalam pelaksanaan program, serta yang lain sebagainya yang secara jelas akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kepala Sekolah turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam keberhasilannya sekolah memerlukan pemimpin yang mempunyai kinerja maksimal yang akan mempengaruhi kinerja guru serta kinerja organisasi yang diukur berdasarkan output lulusan yang berprestasi. Kepemimpinan dapat diterjemahkan sebagai penggerak dalam sebuah organisasi melalui kemampuan beradaptasi terhadap perubahan serta kemampuan dalam menajerialnya, sehingga dapat kita ketahui bahwa keberadaan seorang pemimpin tidak hanya sebagai simbol semata melainkan mempunyai peran penting dalam perkembangan organisasi tersebut (Komariah 2006;40). Salah satu indikator yang berpengaruh penting dalam keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya terletak pada kepemimpinan seorang Kepala Sekolah. Berlakunya UU Nomor. 20 Tahun. 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Kemudian dengan adanya peraturan ini menuntut sekolah untuk dapat menyesuaikan dengan berbagai perubahan dari berbagai aspek organisasi serta gaya kepemimpinannya.

Setiap Kepala Sekolah mempunyai tanggungjawab penuh dalam manajemen sekolah. Diantaranya yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya tersebut ini dirasa cocok dengan kondisi kepemimpinan khususnya di bidang pendidikan seperti sekarang ini. Berdasarkan hasil pra survei seluruh Kepala Sekolah di Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas peneliti menemukan permasalahan kepemimpinan seorang Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi belum maksimal. E.Mulyasa (2013:98), Kepala Sekolah dianggap sebagai seseorang yang sangat berpengaruh dalam pengembangan sekolah untuk menentukan maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan. Kepala Sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya yaitu sebagai: Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Pemimpin, Inovator, dan Motivator (EMASLIM). Sedangkan

jumlah sekolah dasar di Kecamatan Gumelar sebanyak 32 SD Negeri di Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas. Adanya hal tersebut penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh komitmen kerja, kompetensi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Kepala Sekolah dasar di wilayah Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas. Organisasi di bidang pendidikan seiring dengan perkembangannya mengalami perubahan demi perubahan dengan harapan menjadi organisasi ideal dengan berkinerja prima. Berkaitan dengan kinerja organisasi masih sering terjadi penurunan kinerja. Penurunan yang terjadi khususnya pada tenaga administratif maupun tenaga pendidik dalam hal ini guru. Misalnya saja permasalahan ini bisa dibuktikan dengan beberapa fenomena yang terjadi seperti (1) keterlambatan kehadiran; (2) waktu penyelesaian pekerjaan kurang efisien; (3) kurang optimalnya produktivitas dalam pekerjaan; (4) kurang optimalnya proses adaptasi dengan lingkungan perubahan dalam hal fasilitas kerja baru, cenderung kurang partisipasi dalam pelaksanaan program, serta yang lain sebagainya yang secara jelas akan mempengaruhi kinerja organisasi.

#### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Kinerja dipahami sebagai sebagai suatu fungsi yang terdiri atas interaksi variabel antara kemampuan kerja dan motivasi dalam menyelesaikan suatu tugas dalam organisasi (Micheli dan Mari, 2014). Mangkunegara (2006: 67) membagi indikator kinerja pegawai menjadi empat diantaranya adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung jawab. Keberhasilan suatu organsasi dalam mencapai tujuan akan ditentukan seberapa besar komitmen para pegawai dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan keinginan untuk memajukan organisasi lebih baik lagi. Komitmen menjadi salah satu instrumen penting guna meningkatkan kinerja (Khan, Ur-Rehman dan Bin Dost, 2014). Komitmen organisasi dianggap sebagai pengikat hubungan antara individu dengan organisasi (Suma dan Lasha, 2013). Komitmen adalah tingkatan keberpihakan pada suatu organisasi (Klein dan Park, 2015). Komitmen juga dipahami sebagai relasi hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi (Kazlauskaite, Buciuniene dan Turauskas, 2011; Kim, et al. 2013; Klein dan Park, 2015). Komitmen pegawai dalam suatu organisasi terdiri dari tiga komponen (Meyer dan Alien, 1991) yaitu: (1) *Affective Commitment*, yaitu dorongan untuk menjadi bagian organisasi karena *emotional attachment*; (2) *Continuance Commitment*, yaitu komitmen yang timbul dikarenakan adanya keinginan menetap pada suatu organisasi karena keuntungan yang diperoleh dari organisasi; (3) *Normative Commitment*, yaitu komitmen yang tumbuh karena norma dan nilai yang berlaku. Karyawan bertahan dikarenakan ada kesadaran penuh terhadap komitmen dalam organisasi, hal ini yang memang seharusnya dilakukan. Variabel komitmen pada penelitian ini merujuk pada pendapat Mayer dan Allen, yang mengungkapkan tiga dimensi

utama dalam menilai komitmen pegawai antara lain *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment*.

Menurut bass dan Aviola (Komariah dan Triatna, 2006: 79) Kepala Sekolah dapat mentrasformasikan bawahanya melalui empat dimensi/indikatot yang terdiri atas Pengaruh idealisme (*Idealized Influence*), Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*), Motivasi Inspirasion (*Inspiration Motivation*) dan Konsiderasi Individual (*Individualized consideration*). Adapun variabel-variabel dalam riset ini di antaranya: (1) variabel individual: komitmen kerja (X1) dan Kompetensi (X2); variabel organisatoris: kepemimpinan transformasional (X3). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah Hipotesis Alternatif (Ha) yaitu Terdapat pengaruh antara komitmen kerja (X1) terhadap kinerja Kepala Sekolah (Y), Terdapat pengaruh antara kompetensi kerja (X2) terhadap kinerja Kepala Sekolah (Y), Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X3) terhadap kinerja Kepala Sekolah(Y), Terdapat pengaruh antara komitmen kerja (X1), kompetensi kerja (X2), dan kepemimpinan transformasional (X3) terhadap kinerja Kepala Sekolah(Y). Sedangkan Hipotesis Nol (Ho) yaitu Tidak ada pengaruh antara antara komitmen kerja (X1) terhadap kinerja Kepala Sekolah (Y), Tidak ada pengaruh antara kompetensi kerja (X2) terhadap kinerja Kepala Sekolah (Y), Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X3) terhadap kinerja Kepala Sekolah (Y), Tidak ada pengaruh antara komitmen kerja (X1), kompetensi (X2), kepemimpinan transformasional (X3) terhadap kinerja Kepala Sekolah (Y).

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan jumlah responden 32. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan distribusi frekuensi, korelasi kendall tau c, konkordansi kendall w dan regresi ordinal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan pengujian hipotesa penelitian ini menggunakan teknik analisis kendall tau c untuk menguji ada atau tidaknya korelasi atau hubungan satu variabel dengan variabel lain, konkordansi kendal w digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antar variabel secara bersama-sama dan regresi ordinal digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel. Berikut dapat dijabakan hasil penelitian ini.

### 1. Hasil Uji Kendall Tau C

Tabel 1. Hasil Uji Kendall Tau c

Korelasi	Koefisien	Approx Sig.	Keterangan
X1-Y	0,235	0,128	Signifikan
X2-Y	0,344	0,021	Signifikan
X3-Y	0,612	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah Tahun 2019

Koefisien Korelasi Kendall Tau-c antara Komitmen Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,235. Untuk mengetahui Koefisien Korelasi Kendall Tau-c signifikan atau tidak, dapat dibuktikan dengan cara membandingkan nilai Approx Sig. dengan  $\alpha$  (0,05), dimana jika nilai Approx Sig.  $< \alpha$  (0,05) maka nilai koefisien tersebut signifikan dan sebaliknya. Dapat diketahui bahwa nilai approx sig. Lebih besar dari 0,05 ( $0,128 > 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak adanya korelasi antara Komitmen Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

Koefisien Korelasi Kendall Tau-c antara Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,344 dengan menunjukkan arah yang positif. Untuk mengetahui Koefisien Korelasi Kendall Tau-c signifikan atau tidak, dapat dibuktikan dengan cara membandingkan nilai Approx Sig. dengan  $\alpha$  (0,05), dimana jika nilai Approx Sig.  $< \alpha$  (0,05) maka nilai koefisien tersebut signifikan dan sebaliknya. Dapat diketahui bahwa nilai approx sig. di bawah 0,05 ( $0,021 < 0,05$ ). Dengan demikian korelasi antara Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,344 adalah signifikan.

Koefisien Korelasi Kendall Tau-c antara Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,612 dengan menunjukkan arah yang positif. Untuk mengetahui Koefisien Korelasi Kendall Tau-c signifikan atau tidak, dapat dibuktikan dengan cara membandingkan nilai Approx Sig. dengan  $\alpha$  (0,05), dimana jika nilai Approx Sig.  $< \alpha$  (0,05) maka nilai koefisien tersebut signifikan dan sebaliknya. Dapat diketahui bahwa nilai approx sig. di bawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian korelasi antara Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,612 adalah signifikan.

## 2. Hasil Uji Konkordansi Kendall W

Tabel 2. Hasil Uji Konkordansi Kendall W

Kendall W	Koefisien	Chi Square hitung	Chi Square tabel	Asymp. Sig	Keterangan
$\tau_{X1X2X3.Y}$	0,716	68,703	7,815	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah Tahun 2019

Koefisien Konkordansi Kendall W antara Komitmen Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,716. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai antara chi-square hitung dengan chi-square tabel. Jika chi-square hitung  $\geq$  chi-square tabel, maka hasilnya signifikan dapat dilihat hasil chi-square hitung adalah sebesar 68,703, sedangkan chi-square tabel dengan taraf kepercayaan 95% dan  $df = 3$  adalah sebesar 7,815. Jadi, nilai chi-square hitung  $\geq$  chi-square tabel ( $68,703 \geq 7,815$ ). Uji signifikansi juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada kolom asymp. Sig dengan  $\alpha$  (0,05), dimana jika probabilitasnya  $\geq \alpha$  (0,05)  $H_0$  di terima, dan jika probabilitasnya  $< \alpha$  (0,05)  $H_0$  ditolak. Oleh karena probabilitasnya pada asymp. Sig dibawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, ada hubungan yang

signifikan antara Komitmen Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja (Y).

### 3. Hasil Uji Regresi Ordinal

Untuk melihat pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis Regresi Ordinal melalui Model Fitting Information dan Pseudo R-Square. Dapat dilihat untuk mengetahui signifikansi yang dilakukan dengan melihat nilai pada Model Fitting Information yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Model Fitting Information Hasil Uji Regresi Ordinal

Regresi	Model Fitting Information	Keterangan
X1-Y	0,374	Tidak Signifikan
X2-Y	0,001	Signifikan
X3-Y	0,000	Signifikan
X1 X2 X3 – Y	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2019

Tabel Model Fitting Information dapat digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ordinal signifikan atau tidak. Signifikansi dapat ditunjukkan nilai pada kolom sig.  $\leq \alpha$  (0,05). Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa model regresi ordinal X1-Y adalah tidak signifikan yang ditunjukkan dengan sig.  $0,374 \geq \alpha$  (0,05). Dengan demikian tidak adanya pengaruh antara Komitmen Kerja (X1) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y). Model regresi ordinal X2-Y adalah signifikan yang ditunjukkan dengan sig.  $0,001 \leq \alpha$  (0,05). Dengan demikian terdapat pengaruh antara Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y). Model regresi ordinal X3-Y adalah signifikan yang ditunjukkan dengan sig.  $0,000 \leq \alpha$  (0,05). Dengan demikian terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y). Model regresi ordinal antara Komitmen Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja (Y) secara bersama-sama adalah signifikan pada sig.  $0,000 \leq \alpha$  (0,05). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja (Y) secara bersama-sama.

Tabel 4. Pseudo R-Square Hasil Uji Regresi Ordinal

Regresi	Pseudo R Square (Nagelkerke)
X1-Y	0,071
X2-Y	0,402
X3-Y	0,602
X1 X2 X3 – Y	0,941

Sumber: Data primer diolah 2019

Pseudo R-Square menunjukkan seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan pada nilai determinasi Nagelkerke yaitu 0,071 atau 07,1 persen menunjukkan bahwa secara umum Komitmen Kerja mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah sebesar 07,1 persen sedangkan sisanya dipengaruhi

oleh variabel lain. Pada nilai determinasi Nagelkerke yaitu 0,402 atau 40,2 persen menunjukkan bahwa secara umum Kompetensi Kerja mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah sebesar 40,2 persen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pada nilai determinasi Nagelkerke yaitu 0,602 atau 60,2 persen menunjukkan bahwa secara umum Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah sebesar 60,2 persen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Koefisien sebesar 0,941 atau 94,1 persen, di mana menunjukkan bahwa adanya variasi kinerja Kepala Sekolah yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel Komitmen Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja (Y) secara bersama-sama sebesar 94,1 persen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## **Pembahasan**

### **a. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas**

Berdasarkan hasil analisis regresi ordinal dapat menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi Komitmen Kerja maka tidak akan diikuti Kinerja Kepala Sekolah yang tinggi dan sebaliknya semakin rendah Komitmen Kerja maka tidak akan diikuti pula Kinerja Kepala Sekolah yang rendah. Berdasarkan hasil observasi untuk mencari alasan mengapa terjadi ketidakterikatan komitmen dengan kinerja Kepala Sekolah di Kecamatan Gumelar ditemukan bahwa sebagian Kepala Sekolah di Kecamatan Gumelar tersebut telah berusia lebih dari 50 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau 91% dari jumlah Kepala Sekolah di Kecamatan Gumelar. Berdasarkan analisis Terlebih berdasarkan hasil wawancara bahwa sebagian besar mereka yang sudah mendekati usia pensiun, kurang termotivasi dalam menjalankan komitmen di sekolah, bahkan mereka cenderung tidak membuat komitmen dalam memimpin sekolahnya. Berikut adalah salah satu wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Sekolah yang hampir purna tugas:

“Karena usia saya sudah mendekati masa purna dan masih menjabat Kepala Sekolah, saya hanya menjalankan tugas sebagai Kepala Sekolah dan tidak ada harapan untuk jenjang karir yang lebih tinggi walaupun dalam penilaian kinerja kepala sekolah mendapatkan nilai kurang maksimal saya siap kembali menjadi guru lagi, saya bekerja seperti air mengalir saja, mengikuti arus.”

Berdasarkan hasil analisis regresi ordinal tersebut di atas tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jack Henry Syauta pada tahun 2012, yang menyatakan bahwa komitmen

organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Oleh karena itu, tidak signifikannya komitmen kerja (X1) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) karena masih kurangnya teori yang mendukung terhadap praktek yang menyebabkan pegawai masih tidak meningkatkan komitmennya. Dari perbedaan inilah maka peneliti mencari alasan ketidak tergantungan komitmen dengan kinerja pegawai pada penelitian ini melalui observasi.

Berbeda dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Meyyer, Stenley, dan Parfyonova, Wolowska pada tahun 2014 bahwa komitmen merupakan komponen emosional yang dapat mengekspresikan perasaan positif untuk serius dan sadar dalam menjalankan rencana dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dibuktikan hasil analisis regresi ordinal, bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas ini disebabkan karena usia mendekati masa pension sedangkan bekerja lebih dari tugas pokok dan kurangnya komitmen pada tugas pokok, rendahnya kesadaran pentingnya untuk berkomitmen dan adanya perubahan psikis dan psikologi, akan merasa tersisih, kecewa, sedih, emosional, pemikiran negative dan kecemasan sehingga mempengaruhi konsentrasi dalam menjalankan tugas utamanya.

b. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas

Berdasarkan hasil analisis regresi ordinal dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja Kepala Sekolah dasar di Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat peneliti terdahulu Suhardi dan Erna Yanita bahwa kompetensi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah di kecamatan Gumelar. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi kompetensi kerja maka semakin tinggi pula kinerja Kepala Sekolah dan sebaliknya semakin rendah kompetensi kerja maka kinerja Kepala Sekolah akan rendah. Kinerja sekolah dapat dikatakan sebenarnya tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen kerja Kepala Sekolah, tetapi ditemukan faktor lain yakni salah satunya kompetensi Kepala Sekolah.

c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas

Berdasarkan hasil analisis regresi ordinal dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian diatas senada dengan peneliti terdahulu Sugeng Sriyanto, Andik Matulassy dan Eben Ezer N, 2018, menyatakan terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja kepala sekolah. Pada masing – masing dimensi yakni dimensi vision yang masuk dalam kategori



sedang, telah dibuktikan dari 32 responden, 19 responden atau 59,4 persen dari seluruh responden masuk dalam kategori sedang, kategori rendah sebanyak 4 persen atau 12,5 persen dan kategori sedang 71,9 persen dan tinggi sebanyak 9 responden atau 28,1 persen, dimensi idealisme Influence masuk kategori sedang dengan presentase 68,8 untuk individual consideration kategori rendah 84,4 dan inspiration motivator kategori rendah juga dengan persentase 78,1. Hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya kemampuan mendorong untuk bangga menjadi bagian organisasi sedangkan intelektual stimulusnya termasuk rendah 43,4 karena usia tua sehingga kurang adanya gagasan baru, kemampuan untuk memikirkan masalah dengan cara penyelesaian baru kurang kreatif dan inovatif.

#### d. Pengaruh Komitmen Kerja Kompetensi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas

Berdasarkan hasil analisis regresi ordinal dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas. Sejalan dengan penelitian terdahulu Jack Henry Syauta dimana budaya kerja dalam istitusi tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sedangkan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan. Dari ketiga variable independen hasil penelitian ini dimana variable X2 komitmen berbeda. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi Komitmen Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama maka semakin tinggi pula Kinerja Kepala Sekolah dan sebaliknya semakin rendah Komitmen Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama maka Kinerja Kepala Sekolah akan rendah.

### **KESIMPULAN**

Terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini diantaranya, 1) Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar; 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar sebesar 40,2 persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain; kemudian 3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja (Y) Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar sebesar 60,2 persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain; sedangkan yang terakhir 4) Ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara Komitmen Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Kinerja (Y) Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gumelar sebesar 94,1 persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Meyer, John P., dan Natalie J. Allen. 1991. "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review* 1(1): 61-89.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta. 2004