

# **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru (Studi Kasus: SDIT Ummul Quro' Kota Bogor)**

**Arifah Rizqiani**

**Muhammad Syamsun**

**Sukiswo Dirdjosuparto**

Program Studi Ilmu Manajemen, Sekolah Pascasarjana IPB

**Abstract:** *The success of national education goals in particular should pay attention to the educational component of human resources. One effort to improve the quality of schools can be done by strengthening teacher's work commitment with taking into account the principal's leadership and work motivation of teachers. Based on these problems, this study aims to determine and analyze influence of principal leadership and work motivation of teachers to work commitment of teachers in SDIT Ummul Quro' in the Bogor. Instrument testing methods used SPSS software 16.00 and the hypothesis testing used structural equation model (SEM) with Smart PLS software. Characteristics of teacher respondents SDIT Ummul Quro' is dominated by women, married, educated bachelor, aged 30–39 years and has worked in SDIT Ummul Quro' for 8–15 years. One way ANOVA test results and treatment outcome descriptives that there was no difference in the commitment of teachers working for gender, age, education level, marital status and duration of work. The results of frequency distribution shows that the majority of respondents have a good perception on school leadership, teacher work motivation and work commitment of teachers. Based on the analysis of SEM with PLS approach, it is known that principal leadership significantly influence teacher's commitment to work, either directly or through the first teacher work motivation. Furthermore, in Model 1 principal leadership variables significantly influence the work motivation of teachers and the work motivation of teachers was ultimately significantly affect teacher's work commitments. It can be concluded that the principal leadership variables and the work motivation of teachers significantly influence teacher's work commitments.*

**Keywords:** *principal leadership, teacher work motivation, commitment work teacher, Partial Least Squares (PLS)*

Abstrak: Keberhasilan tujuan pendidikan nasional akan dapat tercapai bila sekolah memperhatikan komponen pendidikan, khususnya sumber daya manusia yaitu guru. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sekolah dapat dilakukan dengan cara memperkuat komitmen kerja guru dengan mempertimbangkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SDIT Ummul Quro' Kota Bogor. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan *software SPSS 16.00* dan pengujian hipotesis menggunakan model persamaan *Struktural Equation Model (SEM)* dengan pendekatan *SMART PLS (Part Least Square)*. Karakteristik responden guru SDIT Ummul Quro' yang mengisi instrumen penelitian ini didominasi oleh

---

## **Alamat Korespondensi:**

*Arifah Rizqiani, Program Studi Ilmu Manajemen, Sekolah Pascasarjana IPB*

responden perempuan, telah menikah, berlatar belakang pendidikan sarjana (S1), berusia 30–39 tahun dan telah bekerja di SDIT Ummul Quro' selama 8–15 tahun. Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh bahwa tidak ada perbedaan pada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja terhadap komitmen kerja guru. Hasil distribusi frekuensi data pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang baik (setuju) pada instrumen kepemimpinan sekolah, motivasi kerja guru dan komitmen kerja guru. Berdasarkan hasil analisa hipotesis menggunakan *SEM* dengan pendekatan *PLS (Part Least Square)* diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru, baik secara langsung atau melalui perantara motivasi kerja guru. Selanjutnya, dalam Model 1 (variabel kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen kerja guru) variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru dan motivasi kerja guru pada akhirnya berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru.

**Kata Kunci:** kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, komitmen kerja guru, *PLS (Part Least Square)*

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional akan dapat tercapai bila sekolah memperhatikan komponen pendidikan, khususnya sumber daya manusia yaitu guru. Hal tersebut dikarenakan guru mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah. Guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka kualitas guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang (Tjandralila, 2004). Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategi dalam kerangka manajemen dan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan sekolah. Kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertugas menghimpun, memanfaatkan, mengoptimalkan seluruh potensi dari SDM, sumber daya lingkungan (sarana dan prasarana) dan sumber dana yang ada untuk membina sekolah serta masyarakat sekolah yang dikelolanya (Srijani, 2011).

Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah sekolah akan berdampak positif pada tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu itu seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan (Wahjosumidjo, 2001: 42). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan (Tania, 2013). Salah

satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara penguatan komitmen kerja guru dengan memperhatikan faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

Jalannya roda organisasi atau suatu lembaga dapat menjadi lebih lancar bila di dalam organisasi tersebut terdapat kepemimpinan yang efektif, yang dapat mengarahkan dan membina perilaku organisasional dan administrasi dari seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat mendukung terwujudnya perilaku yang kondusif dari para tenaga kependidikan (guru) untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap tenaga kependidikan seperti guru memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalismenya baik dari segi motivasi kerja maupun dari komitmen kerja guru. Perbedaan itu tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam kondisi psikisnya. Oleh karena itu kepala sekolah perlu memperhatikan motivasi dari tenaga kependidikan dan faktor-faktor yang lain yang berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini dikarenakan, motivasi kerja tersebut selanjutnya akan dapat meningkatkan komitmen kerja guru.

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru pada SDIT Ummul Quro' di kota Bogor. 2) Pengaruh motivasi guru terhadap komitmen kerja guru pada SDIT Ummul Quro' di kota Bogor. 3)

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap komitmen kerja guru pada SDIT Ummul Quro' di kota Bogor.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti mengambil data dari SDI Ummul Quro' Kota Bogor. Hal ini dikarenakan SDIT Ummul Quro' merupakan SDIT percontohan dari sekolah islam terpadu di Indonesia dan merupakan pusat JSIT (Jaringan Sekolah Islam Terpadu). Dengan demikian diharapkan, sekolah dasar lain pun, terutama sekolah yang berbasis IT (Islam Terpadu) dapat meniru model yang baik dari SDIT Ummul Quro' dan menghindari hal-hal yang kurang sesuai dari SDIT Ummul Quro'. Dengan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru. Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu guru untuk meningkatkan komitmennya dalam meningkatkan kualitas pendidikan bangsa ini. Komitmen kerja guru merupakan salah satu bagian kompetensi yang termasuk dalam dimensi kualitas pendidikan.

## **METODE**

### **Kerangka Pemikiran Penelitian**

Kepemimpinan kepala sekolah akan mendorong tumbuhnya motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru yang tinggi akan meningkatkan komitmen kerja guru yang tinggi. Kerangka pemikiran penelitian ini adalah visi, misi dan tujuan perusahaan akan mempengaruhi guru sebagai penggerak lembaga dan sebagai guru yang handal dan unggul. Kerangka analisis berikut diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru, baik dari komitmen afektif, normatif ataupun kontinuan. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran disajikan pada Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SDIT Ummul Quro' Kota bogor. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober-November 2013.

### **Perumusan Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen kerja guru di SDIT Ummul Quro' Kota Bogor.
- H2 : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap komitmen kerja guru di SDIT Ummul Quro' Kota Bogor.
- H3 : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SDIT Ummul Quro' Kota Bogor.
- H4 : Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru di SDIT Ummul Quro' Kota Bogor.

### **Jenis dan Sumber Data**

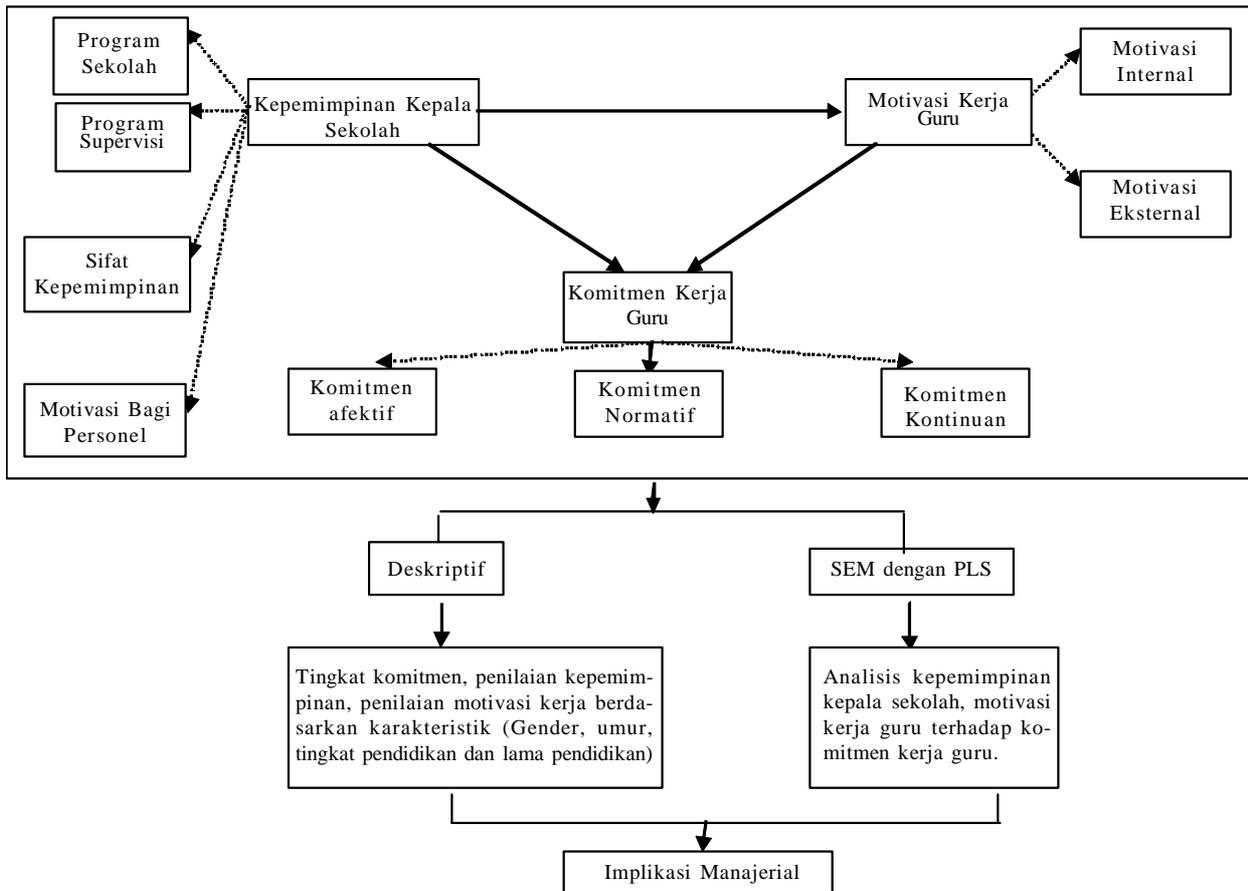
Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah, terkait sejarah dan kondisi SDIT Ummul Quro' dan pengisian kuisioner yang dilakukan oleh kepala sekolah dan seluruh guru SDIT Ummul Quro' kota Bogor. Adapun data sekunder digunakan untuk mendukung data primer yang diperoleh dari data internal sekolah yang berhubungan dengan penelitian dan data eksternal perusahaan yang bersumber dari jurnal-jurnal, buku-buku yang sesuai dengan topik penelitian, serta penelitian terdahulu

### **Jumlah Data dan Metode Pengumpulan Data**

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SDIT Ummul Quro' Kota Bogor (Metode Sensus), yaitu sebesar 49 responden (termasuk staf/non guru). Teknik dan instrumen pengumpulan data yang akan digunakan untuk menjaring data variabel kepemimpinan kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan komitmen kerja guru adalah teknik angket skala Likert dengan lima pilihan. Instrumen diberikan ke seluruh guru secara serentak dan dalam waktu dan tempat yang sama.

### **Pengolahan dan Analisis Data**

Pada data kualitatif dilakukan analisis secara deskriptif. Sedangkan pengolahan data kuantitatif dilakukan dengan terlebih dahulu memberikan kode (*coding*) untuk menyeragamkan data. Secara umum terdapat 2 analisis data pada penelitian ini, yaitu: analisis deskriptif, dan analisis *structural equation modeling*



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

(SEM) dengan pendekatan *Part Least Square* (PLS). Analisis deskriptif dilakukan pada data identitas responden, karakteristik berdasarkan gender, usia, status pernikahan, masa bekerja, dan tingkat pendidikan. Hasil dari analisis deskriptif berupa sebaran frekuensi dalam bentuk persentase. Adapun analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan pendekatan *Part Least Square* (PLS) digunakan untuk melihat pengaruh peubah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SDIT Ummul Quro' Kota Bogor. Analisis pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan 2 model, yaitu model pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi komitmen kerja melalui motivasi kerja guru (model secara tidak langsung atau Model 1) dan model pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi komitmen kerja secara langsung (tidak melalui motivasi kerja atau Model 2) Hasil analisa ini akan menunjukkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, berikut dengan besaran koefisien

pengaruh, serta indikator-indikator yang paling kuat dalam mencerminkan variabel latennya. Pendekatan PLS dipilih karena merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua jenis skala data (*distribution free*), dengan ukuran sampel yang tidak harus besar, serta cocok digunakan untuk model pengembangan yang belum terlalu kuat secara teori (Septiani, 2012).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden di SDIT Ummul Quro' yang mengisi instrumen penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan (82%), berstatus menikah (96%), berlatar belakang pendidikan S1 (73%), berusia 30–39 tahun (70%) dan memiliki masa bekerja 8–15 tahun (61%). Data lebih rinci tentang penjabaran karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pembagian Karakteristik Responden

Jenis Karakteristik	Pembagian Karakteristik			
Jenis Kelamin	Laki-laki 18% (9 orang)		Perempuan 82% (40 orang)	
Status Pernikahan	Sudah Menikah 96 % (47 orang)		Belum Menikah 4% (2 orang)	
Tingkat Pendidikan	Sarjana (73%)	Diploma (20%)	SMA (5%)	SMP (0%) SD (2%)
Usia	< 30 tahun (12%)	30-39 tahun (70%)		> 40 tahun (18%)
Masa Bekerja	< 7 tahun (31%)	8-15 tahun (61%)		= 16 tahun (8%)

(Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 16.00, 2013)

Berdasarkan hasil pengujian *One Way Anova* pada semua karakteristik responden (jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, usia dan masa bekerja) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi terhadap tingkat komitmen kerja guru. Artinya, baik responden tersebut laki-laki maupun perempuan, sudah menikah atau belum menikah, tingkat pendidikannya tinggi atau rendah, tua atau muda dan guru baru atau guru lama tidak memiliki perbedaan persepsi terhadap komitmen kerja (Tabel 2).

**Convergent Validity (Reliabilitas Indikator)**

Reliabilitas indikator dicerminkan dari nilai *loading factor* yang merefleksikan kekuatan interelasi antara konstruk dengan indikator-indikatornya. Nilai-nilai indikator yang tidak memenuhi kriteria (*factor loading* < 0,5) harus *didrop*. Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui Model 1 (Model pengaruh tidak langsung) dan Gambar 3 untuk Model 2 (Model pengaruh langsung) yang telah di-*drop* nilai *factor*

Tabel 2. Hasil Pengujian *One Way Anova* pada Semua Karakteristik Responden

Jenis Karakteristik	F <sub>hitung</sub>	Sig	Selang Kepercayaan	Hasil
Jenis Kelamin	0.450	0.506	5% (0.05)	Tidak Berbeda
Status Pernikahan	0.420	0.520	5% (0.05)	Tidak Berbeda
Tingkat Pendidikan	0.626	0.602	5% (0.05)	Tidak Berbeda
Usia	0.364	0.697	5% (0.05)	Tidak Berbeda
Masa Bekerja	0.768	0.470	5% (0.05)	Tidak Berbeda

(Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 16.00, 2013)

**Analisis Model Outer**

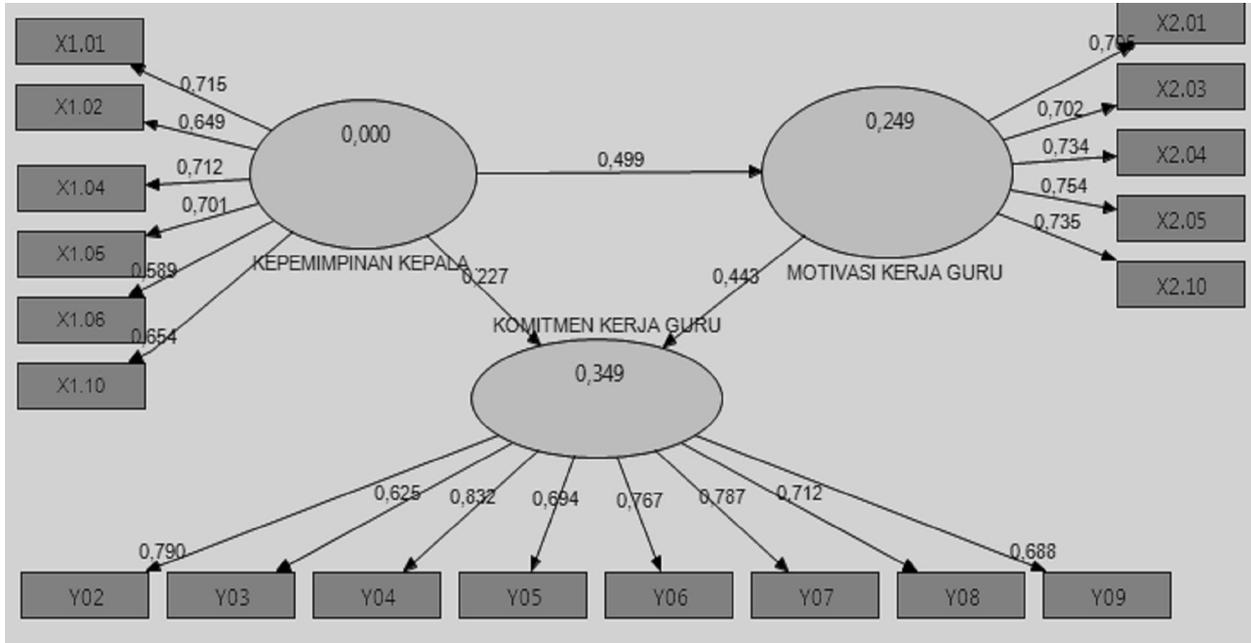
Analisis model *outer* adalah analisis indikator-indikator terhadap variabel latennya. Analisis model *outer* secara reflektif dilakukan dengan menggunakan 3 kriteria yaitu: *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Hasil pengolahan *PLS* menunjukkan bahwa model reflektif ini telah memenuhi semua kriteria yang disyaratkan. Sehingga, model ini telah memenuhi syarat konsistensi, stabilitas internal dan validitas.

*loading* yang tidak memenuhi kriteria. Model 1 (model tidak langsung) memiliki indikator sebanyak 6 indikator pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, 5 indikator pada variabel motivasi kerja guru dan 9 indikator pada variabel komitmen kerja guru. Adapun untuk Model 2 memiliki indikator sebanyak 7 indikator pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, 6 indikator pada variabel motivasi kerja guru dan 9 indikator pada variabel komitmen kerja guru. Setelah dilakukan analisis ulang, maka nilai *factor loading* keseluruhan indikator dari model 1 dan model 2 memenuhi kriteria

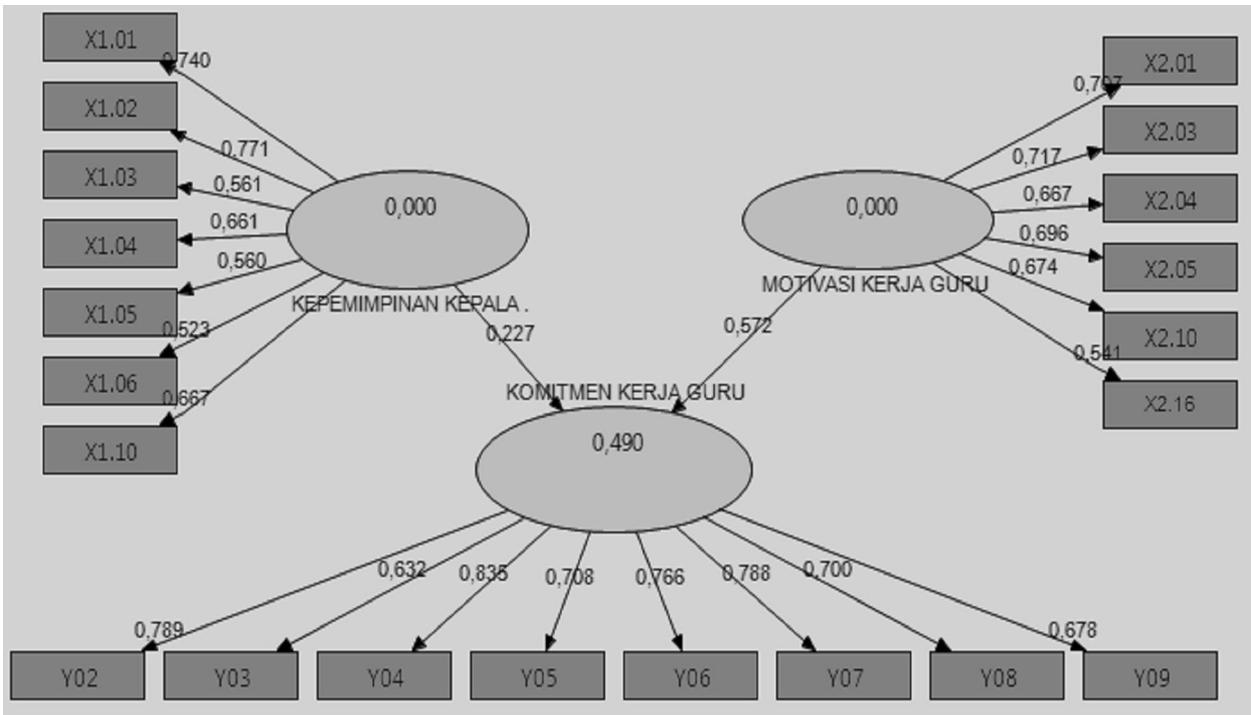
*convergent validity*. Hal ini dikarenakan nilai indikator dari masing-masing variabel laten memiliki *factor loading* > 0,5.

**Discriminant Validity**

Berdasarkan hasil analisa *Smart PLS* menunjukkan bahwa nilai *cross loading* variabel kepemimpinan



Gambar 2. Model 1 (Tidak Langsung) yang telah di-drop



Gambar 3. Model 2 (Langsung) yang telah di-drop

kepala sekolah, motivasi kerja guru dan komitmen kerja guru memiliki nilai indikator yang lebih besar dibandingkan indikator variabel lainnya. Hal ini dapat diartikan bahwa jika indikator dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten yang lain maka indikator-indikator tersebut merefleksikan variabel latennya. Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* membuktikan bahwa semua indikator merefleksikan variabel latennya.

**Composite Reliability**

Nilai *composite reliability* menunjukkan bahwa terdapat kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik (Pujiwati, 2012). Nilai *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 3. Reliabilitas komposit pada setiap variabel laten memiliki nilai lebih dari 0,7. Menurut Wiyono (2011) menyatakan bahwa nilai reliabilitas komposit yang baik adalah yang memiliki nilai > 0,7. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari *smart PLS* menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas komposit yang baik.

masing-masing model dapat diketahui berdasarkan Tabel 3. Pada model 1, nilai *R-Square* untuk kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,2490. Artinya, kepemimpinan sekolah mempunyai kontribusi positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 24,90% dan 75,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya, komitmen kerja guru dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebesar 0.3488. Hal ini dapat diartikan bahwa, kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru sebesar 34,88%. Adapun sisanya 65.12% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan pada model 2, *R-Square* untuk kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru sebesar 0,4897. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru mempunyai kontribusi positif terhadap komitmen kerja guru sebesar 48,97% dan 51,03% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan nilai *R-Square* dari kedua model tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh kepemimpinan yang langsung mempengaruhi komitmen

**Tabel 3. Nilai Composite Reliability dan R-Square pada Masing-masing Model**

Variabel Laten	Composite Reliability		R-Square	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Kepemimpinan kepala sekolah	0,8307	0,8315	-	-
Komitmen kerja guru	0,9056	0,9056	0,3488	0,4897
Motivasi kerja guru	0,8479	0,8286	0,2490	-

(Sumber: Data Primeryang diolah Smart PLS, 2013)

Berdasarkan kriteria-kriteria analisis model outer maka dapat diketahui bahwa baik pada model pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung (Model 1) maupun model pengaruh kepemimpinan secara langsung (Model 2) telah memenuhi semua kriteria yang disyaratkan. Dengan demikian, kedua model tersebut telah memenuhi syarat reliabilitas, konsistensi, stabilitas internal dan validitas.

**Analisis Model Inner**

Model struktural atau *inner model* adalah model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten, yaitu peubah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru, atau disebut juga pengujian hipotesis. Nilai *R-Square* dari

kerja (tanpa melalui motivasi kerja guru) memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan pada Model 2 (model langsung). Hal tersebut dapat diartikan, kepala sekolah dapat meningkatkan komitmen kerja guru secara langsung tanpa harus memotivasi kerja guru-guru.

Menurut Wiyono (2011) menyatakan bahwa hasil  $R^2$  sebesar 0.67; 0,33; dan 0,19 mengindikasikan bahwa model "baik", "moderat" dan "lemah". Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh menggunakan *smart PLS* menunjukkan bahwa untuk model 1 evaluasi variabel komitmen kerja guru adalah moderat, sedangkan variabel motivasi kerja guru adalah lemah.

Hasil pengujian hipotesis pertama dan kedua menunjukkan bahwa baik secara langsung (Model 2) maupun tidak langsung (Model 1) kepemimpinan

Tabel 4. Nilai *Bootstrapping (Path Coefficients (Mean, Stdev, T-values))* pada Model 1

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH -> KOMITMEN KERJA GURU	0,2273	0,2257	0,0889	0,0889	2,5581
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH -> MOTIVASI KERJA GURU	0,4990	0,5292	0,0672	0,0672	7,4307
MOTIVASI KERJA GURU -> KOMITMEN KERJA GURU	0,4433	0,4537	0,0705	0,0705	6,2889

(Sumber: Data Primer yang Diolah SMART PLS, 2013)

kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru. Hal ini didasarkan pada nilai  $T_{statistik} (2,5581) > T_{tabel} (1,96)$  pada selang kepercayaan 95% untuk Model 1 dan nilai  $T_{statistik} (3,0854) > T_{tabel} (1,96)$  pada selang kepercayaan 95% untuk Model 2. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 dapat diterima (Tabel 4 dan Tabel 5).

$(10,9671) > T_{tabel} (1,96)$  pada selang kepercayaan 95% untuk model 2. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 dapat diterima (Tabel 4 dan Tabel 5).

### Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi bagi SDIT Ummul Quro' adalah:

Tabel 5. Nilai *Bootstrapping (Path Coefficients (Mean, Stdev, T-values))* pada Model 2

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH -> KOMITMEN KERJA GURU	0,2272	0,2393	0,0736	0,0736	3,0854
MOTIVASI KERJA GURU -> KOMITMEN KERJA GURU	0,5715	0,5840	0,0521	0,0521	10,9671

(Sumber: Data Primer yang Diolah SMART PLS, 2013)

Adapun pada pengujian hipotesis ketiga, dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal ini didasarkan pada nilai  $T_{statistik} (7,4307) > T_{tabel} (1,96)$  pada selang kepercayaan 95%. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis 3 dapat diterima (Tabel 4).

Selanjutnya, pada pengujian hipotesis keempat, menunjukkan bahwa baik motivasi kerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah ataupun tidak dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah maka motivasi kerja guru tetap berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru. Hal ini didasarkan pada nilai  $T_{statistik} (6,2889) > T_{tabel} (1,96)$  pada selang kepercayaan 95% untuk model 1 dan nilai  $T_{statistik}$

Motivasi kerja para guru akan berperan penting terhadap komitmen kerja guru. Motivasi kerja sendiri dipengaruhi oleh kenyamanan guru dalam bekerja, seperti lingkungan yang mendukung, teman sekerja yang dapat mendorong untuk bekerja dengan baik.

Kepala sekolah di SDIT Ummul Quro' dapat meningkatkan karakter kepemimpinannya pada keahlian diri dalam memimpin, merencanakan dan mengevaluasi program pengembangan fasilitas dan prasarana sekolah, pelaksanaan program supervisi dan pelaksanaan motivasi bagi guru-guru.

Komitmen kerja guru di SDIT Ummul Quro' sebagian besar didasarkan pada tanggung jawab diri sebagai seorang guru untuk mendidik siswanya

dengan baik bukan karena kuantitas materi yang diperoleh. Dengan demikian, pemeliharaan komitmen harus dijaga dengan baik oleh pimpinan SDIT Ummul Quro’

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui motivasi kerja guru). Selanjutnya, motivasi kerja guru juga berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama mempengaruhi komitmen kerja guru.

### **Saran**

Adapun untuk saran dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah selaku pemimpin sebaiknya mampu bekerja dengan baik sesuai deskripsi kerja yang diberikan dan melaksanakan berbagai tugas dengan penuh tanggung jawab, sehingga akan dapat menguatkan komitmen kerja guru. Kepala Sekolah juga sebaiknya memiliki keteladanan yang baik dan mampu mendorong semangat guru-guru dalam lingkungan sekolah

sehingga guru memiliki kenyamanan dan pada akhirnya berkomitmen untuk kemajuan sekolah.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Septiani. 2012. *Analisis Pengaruh Entrepreneurial Marketing dan Kebijakan Pemerintah terhadap Daya Saing Industri Alas Kaki di Bogor*. Tesis. Bogor: Pascasarjana IPB.
- Srijani. 2011. Pengembangan Budaya Organisasi Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di Sekolah. *Cakrawala Pendidikan. Forum Kominkasi Ilmiah dan Eksprsi Kreatif Ilmu Pendidikan*. Volume 13, Nomor 1, April 2011.
- Pujiwati, A. 2012. Tesis. *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja dan Sistem Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Departemen Manajemen. IPB.
- Tania, A. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. *Agora* Vol.1 No. 3.
- Tjandralila, A. 2004. Hubungan antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.03 / Th.III / Desember 2004
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS17.00 dan Smart PLS 2.0*. UPP STIM Yogyakarta: YKPN.