



## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMA SWASTA TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR**

**Darwin Lie<sup>1)\*</sup>, Efendi<sup>2)</sup>, Andy Wijaya<sup>3)</sup>, Julyanthry<sup>4)</sup>, Dinar Sahara Arrada<sup>5)</sup>**

<sup>12</sup>Program Studi Magister Ilmu Manajemen, STIE Sultan Agung, Pematangsiantar, Sumatera Utara, Indonesia

<sup>345</sup>Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Pematangsiantar, Sumatera Utara, Indonesia

\*E-mail: <sup>1</sup>darwin@stiesultanagung.ac.id, <sup>2</sup>efendy@stiesultanagung.ac.id,

<sup>3</sup>andywijaya@stiesultanagung.ac.id, <sup>4</sup>julyanthry@stiesultanagung.ac.id, <sup>5</sup>dinarsaharaarrada@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan agar mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru dengan komitmen sebagai variabel intervening pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari guru tetap yang berjumlah 34 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan antara lain dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif, dan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Kepemimpinan kepala sekolah sudah baik, komitmen sudah tinggi dan kepuasan kerja guru sudah puas; 2. Terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala terhadap komitmen dibuktikan dengan hasil regresi  $Z = 5,700 + 0,485X$  dan terdapat pengaruh yang positif antara komitmen terhadap kepuasan kerja guru dibuktikan dengan hasil regresi  $\hat{Y} = 16,985 + 0,877Z$ . 3. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen dibuktikan dengan nilai  $r = 0,699$  dan nilai determinasi sebesar 48,8%. Hubungan yang kuat dan positif antara komitmen dengan kepuasan kerja guru dibuktikan dengan nilai  $r = 0,744$  dan nilai determinasi sebesar 55,4%. 4. Hasil uji hipotesis  $H_0$  ditolak, artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dengan hasil  $t_{hitung} = 5,527 > t_{tabel}$  dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru hasil  $t_{hitung} = 6,306 > t_{tabel}$  dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** kepemimpinan kepala sekolah, komitmen, kepuasan kerja guru

## **THE INFLUENCE OF PRINCIPAL'S LEADERSHIP ON TEACHER'S JOB SATISFACTION WITH COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLE AT SMA TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR**

### **Abstract**

*This study aims to determine the influence of the principal's leadership on teacher's job satisfaction with commitment as intervening variable at SMA Tamansiswa Pematangsiantar. The population in this study consisted is permanent teacher's amount 34 people and all of them were used as samples. Data collection was carried out among others by questionnaires, interviews and documentation. The research instrument test used is the validity and reliability test. The data analysis technique consisted of normality test, qualitative descriptive and quantitative descriptive analysis. The result of the study can be concluded as follows: 1. Principal's leadership is good, commitment is high and teacher's job satisfaction is satisfied; 2. There is a positive influence between leadership on commitment as evidenced by the regression results  $Z = 5,700 + 0,485X$  and there is a positive influence between commitment to teacher's job satisfaction as evidenced by the regression results  $\hat{Y} = 16,985 + 0,877Z$ . 3. There is a moderately high and positive relationship between the principal's leadership and commitment as evidenced by the value of  $r = 0,699$  and the determination value of 48,8%. A moderately high and positive relationship between commitment and teachers job satisfaction is evidenced by the value  $r = 0,744$  and the determination value of 55,4%. The result of the hypothesis test  $H_0$  are rejected, meaning that the principal's leadership has a positive and significant effect on commitment with the results  $t_{hitung} = 5,527 > t_{tabel}$  and significant level of  $0,000 < 0,05$ . Commitment has a positive and significant effect on teacher's job satisfaction. The result of  $t_{hitung} = 6,306 > t_{tabel}$  and significant level of  $0,000 < 0,05$ .*

**Keywords:** principal's leadership, commitment, teacher's job satisfaction

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten bisa membuat sekolah dapat menjalankan pendidikan dengan baik dan sesuai harapan serta tujuannya (Afrianti et al., 2021). Sumber daya yang terdapat di sekolah salah satunya guru. Guru berperan untuk memajukan sekolah dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas, sehingga guru dituntut untuk kompeten dalam mendidik. SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar ialah sekolah swasta cabang dari Perguruan Tamansiswa Yogyakarta, yang didirikan oleh Ki Hadjar Dewantara dengan semboyan “Tut Wuri Handayani” yang bermakna dibelakang memberikan arahan untuk mandiri.

Permasalahan dimensi bermasalah pada kepuasan kerja guru yaitu pada dimensi pekerjaan itu sendiri, dimana guru belum nyaman dengan pekerjaan tambahan yang diberikan kepala sekolah dan pada dimensi kondisi kerja, dimana jadwal guru di awal penyusunan jadwal belum teratur yang saat ini pembelajaran dilakukan secara *daring*.

Faktor yang diindikasikan bisa memberi pengaruh pada kepuasan kerja guru yaitu komitmen. Komitmen ialah suatu keadaan dimana seseorang memiliki sikap loyalitas, kepercayaan serta ketertarikan dalam bekerja. Hal tersebut didukung dengan menurut penelitian (Rajagukguk, 2019) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Fenomena yang bermasalah pada komitmen yaitu pada dimensi komitmen afektif dimana guru belum memberikan pelayanan yang sesungguhnya untuk sekolah yaitu suka mengeluh jika ada tambahan tugas yang diberikan kepala sekolah selanjutnya pada dimensi komitmen normatif dimana guru menjalankan tugasnya hanya sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya

komitmen secara utuh dan menyeluruh untuk mengajar peserta didik.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi komitmen ialah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap bagaimana guru berkomitmen untuk sekolah. Hal itu sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Thaibah, Bustari and Evanita, 2013) yang menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap komitmen. Fenomena bermasalah pada kepemimpinan kepala sekolah yaitu pada dimensi manajerial dimana kepala sekolah belum memberikan pengaruh untuk hadir tepat waktu di sekolah yang walaupun saat ini pembelajaran dilakukan secara *daring* dan pada dimensi supervisi dimana kepala sekolah tidak menindaklanjuti hasil supervisi guru yaitu tidak memeriksa lebih lanjut bagaimana cara guru mengajar saat *daring*.

Penelitian ini memiliki tujuan agar mengetahui gambaran kepemimpinan kepala sekolah, komitmen dan kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar, agar mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar, dan agar mengetahui pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar.

Kegunaan penelitian ini ialah agar memenuhi syarat perkuliahan Program Studi Sarjana Manajemen pada STIE Sultan Agung bagi penulis, sebagai bahan evaluasi untuk SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar dalam meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, komitmen dan kepuasan kerja guru, serta pihak lainnya

sebagai bahan pertimbangan yang ingin melakukan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah, komitmen dan kepuasan kerja guru.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen**

Manajemen dibutuhkan di organisasi untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut (Siagian, 2014) menyatakan manajemen adalah hasil yang memuaskan dari keterampilan yang dimiliki demi pencapaian tujuan melalui orang lain. Menurut (Handoko, 2011) menyatakan manajemen ialah proses yang diawali dari merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi usaha-usaha yang dilakukan sehingga tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Follet dalam (Lubis *et al.*, 2018) menyatakan manajemen ialah mencapai tujuan organisasi melalui seni menyelesaikan pekerjaan lewat orang lain. Sesuai dengan ketiga pendapat ahli tersebut maka kesimpulannya manajemen adalah kemampuan yang dimiliki atasan untuk menyelesaikan pekerjaannya melalui bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai (Lie, Butarbutar, Nainggolan, *et al.*, 2021).

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Kasmir and Jakfar, 2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia ialah konsep yang memiliki hubungan dengan kebijaksanaan, prosedur dan praktik dalam mengatur orang di organisasi agar terwujud tujuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan manajemen sumber daya manusia ialah mengelola sumber daya yang ada lalu mengembangkannya dengan baik di dalam dunia kerja agar tujuan organisasi tercapai.

Selanjutnya menurut (Sinambela, 2018) menyatakan manajemen sumber daya manusia ialah cara untuk mengelola dan mengembangkan individu dalam menangani masalah dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui ketiga pendapat ahli yang ada maka kesimpulan yang bisa diambil ialah manajemen sumber daya manusia ialah proses untuk melakukan pengelolaan dan mengembangkan sumber daya manusia di organisasi untuk menangani masalah yang ada dalam mencapai tujuannya (Pakpahan *et al.*, 2019).

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh untuk peningkatan kualitas pendidikan di sekolah serta komitmen dari guru yang ada di sekolah. Beberapa ahli mengemukakan pengertian kepemimpinan kepala sekolah yaitu menurut (Purwanto, 2012) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah ialah pemimpin yang ada dalam tataran institusi organisasi di sekolah yang akan menentukan jalannya kinerja organisasi secara menyeluruh. Menurut (Wahjosumidjo, Wiyani and Amrullah, 2011) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah ialah suatu kekuatan yang penting dalam pengelolaan, maka kemampuan yang efektif merupakan kunci dari keberhasilan organisasi.

Selanjutnya menurut (Mulyasa, 2011) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah ialah cara yang dilakukan dan hasil yang didapatkan oleh kepala sekolah ketika menerapkan manajemen yang ada di sekolah agar mencapai tujuan. Sesuai dengan pendapat para ahli tersebut maka kepemimpinan kepala sekolah ialah pemimpin yang ada dalam tataran pendidikan yang memberikan pengaruh kepada bawahannya dan peserta didik dalam mencapai tujuan sekolah (Lie, Dharma, & Sudirman, 2021).

### **Komitmen**

Sebuah organisasi memerlukan komitmen dari seluruh anggotanya, karena komitmen merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas dan kepercayaan serta ketertarikan seseorang dalam bekerja. Menurut (Sutrisno, 2011) menyatakan komitmen ialah sikap loyalitas yang dimiliki pekerja terhadap organisasi serta mencerminkan apresiasi dan partisipasi pekerja. Adapun menurut (Ikhsan, Tarigan and Arifin, 2015) menyatakan komitmen merupakan tingkat hubungan yang menyatakan sejauh mana pekerja memihak organisasi dan mempertahankan keanggotaannya. Selanjutnya menurut (Robbins and Judge, 2015) menyatakan komitmen ialah keadaan dimana pekerja berpihak kepada organisasi tertentu dan berniat untuk bertahan dalam organisasi. Dari ketiga pendapat ahli tersebut dapat diikhtisarkan bahwa komitmen ialah keadaan dimana seseorang merasa ingin bertahan dalam organisasi dan memberikan perhatian yang baik terhadap organisasi (Sudirman et al., 2021).

### **Kepuasan Kerja Guru**

Dalam organisasi kepuasan kerja guru diutamakan agar mendapatkan hasil kerja yang baik. Menurut (Sutrisno, 2011) menyatakan kepuasan kerja guru ialah perasaan bahagia atau tidaknya seseorang ketika menjalankan pekerjaannya. Adapun menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan kepuasan kerja guru ialah perasaan yang mendorong atau tidaknya yang dirasakan seseorang yang berhubungan dengan kondisi dirinya dan juga pekerjaannya. Selanjutnya menurut (Luthans, 2011) menyatakan kepuasan kerja guru ialah hasil dari persepsi seseorang mengenai ukuran pekerjaan yang dijalankan memberikan hal penting. Jadi, kepuasan kerja guru ialah perasaan suka atau tidaknya seseorang berada di organisasi dan dalam melaksanakan tugasnya.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen**

Kepemimpinan kepala sekolah ialah faktor yang mempengaruhi komitmen. Setiap sekolah memerlukan kepala sekolah yang bisa memberi pengaruh yang baik terhadap bawahannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Thoha, 2011) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi komitmen bawahannya dalam meningkatkan mutu sekolah, lalu didukung dengan hasil penelitian (Thaibah, Bustari and Evanita, 2013) yang menerangkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap komitmen.

Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan membuat guru berkomitmen untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru adalah komitmen. Setiap guru memiliki alasan untuk tetap bertahan di sekolah. Dengan komitmen yang tinggi maka guru akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat (Masaong and Tilomi, 2011) yang menjelaskan bahwa guru dengan komitmen yang tinggi akan merasakan kepuasan dalam bekerja, serta didukung juga dengan penelitian yang dilakukan (Rajagukguk, 2019) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Jadi, dapat diambil kesimpulan jika guru mempunyai komitmen tinggi dan didukung dari kondisi badan yang sesuai

dengan kebutuhan pekerjaannya maka guru dapat merasakan kepuasan kerja guru dalam bekerja di sekolah.

## METODE

Desain penelitian pada penelitian ini yaitu desain penelitian kepustakaan dan lapangan. Objek penelitian ialah guru tetap pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar. Jenis data yang digunakan ialah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data meliputi uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Pengujian dilakukan agar mengetahui data yang ada normal atau tidak dengan bantuan SPSS versi 21.

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Komitmen	Kepuasan Kerja Guru	Total
N		34	34	34	34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	58.68	34.18	46.97	139.82
	Std. Deviation	7.005	4.865	5.734	15.885
Most Extreme Differences	Absolute	.215	.213	.126	.197
	Positive	.215	.213	.126	.197
	Negative	-.087	-.133	-.082	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		1.253	1.243	.735	1.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086	.091	.653	.142

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah (2021)

### Analisis Deskriptif Kualitatif

Agar mendapat gambaran mengenai tanggapan guru tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel *intervening* pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar. Selanjutnya, penetapan tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval seperti menurut (Sugiyono, 2017) berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{4}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Dari hasil tersebut, maka didapatkan interval kelas yaitu 0,8 dan berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.** Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Komitmen	Kepuasan Kerja Guru
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Tidak Puas
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Rendah	Tidak Puas
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Tinggi	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Tinggi	Puas
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Puas

Sumber: data diolah (2021)

### Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Sma Swasta Tamansiswa Pematangsiantar

Dari data yang didapatkan melalui analisis deskriptif kualitatif pada penelitian ini untuk dimensi kepribadian dengan indikator memiliki akhlak yang mulia dengan nilai rata-rata 3,82 pada kriteria jawaban baik alasannya karena kepala sekolah memiliki sikap yang tenang dan tidak terbawa emosi dalam menghadapi masalah yang ada di sekolah. Indikator keinginan kuat untuk berkembang dengan nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan kepala sekolah mengikuti seminar kepemimpinan dan pelatihan yang dilakukan di sekolah atau di luar sekolah. Indikator memiliki integritas sebagai pemimpin dengan nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik alasannya karena kepala sekolah mampu mengambil tindakan dalam menghadapi masalah yang menghambat pencapaian tujuan sekolah.

Pada dimensi manajerial dengan

indikator menyusun perencanaan di sekolah dengan nilai rata-ran 3,91 kriteria baik, dikarenakan kepala sekolah melakukan penyusunan rencana untuk memajukan sekolah melalui proses musyawarah dengan bawahannya. Indikator mengembangkan organisasi dengan nilai rata-ran 3,85 dengan kriteria jawaban baik perihal ini beralasan kepala sekolah memberikan informasi untuk menghadiri pelatihan dan *workshop* untuk guru dan pegawai. Indikator memberikan pengaruh terhadap guru dengan nilai rata-ran 3,35 dengan kriteria jawaban cukup baik, perihal ini beralasan kepala sekolah belum memberikan pengaruh yang baik kepada guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yaitu pada ketepatan waktu kehadiran di sekolah yang saat ini pembelajaran dilakukan secara *daring* sehingga guru menjadi tidak tepat waktu hadir di sekolah saat jadwal piket.

Dimensi kewirausahaan dengan indikator menciptakan inovasi dengan nilai rata-ran 4,12 dengan kriteria baik, perihal ini beralasan kepala sekolah mampu menciptakan ide-ide baru dalam rangka memajukan sekolah. Indikator bekerja keras dengan nilai rata-ran 4,26 dengan kriteria jawaban baik, perihal ini beralasan kepala sekolah bekerja sama dengan sekolah lain dan juga instansi pemerintah untuk pengembangan sekolah. Indikator selalu berusaha mencari solusi dengan nilai rata-ran 4,06 dengan kriteria jawaban baik, perihal ini beralasan kepala sekolah dalam menghadapi masalah selalu mengadakan musyawarah atau rapat terlebih dahulu dengan para bawahannya.

Dimensi supervisi untuk indikator merencanakan program supervisi akademik terhadap guru dengan nilai rata-ran 3,85 dengan kriteria baik, perihal ini beralasan

kepala sekolah mampu menyusun perencanaan untuk membuat program supervisi guru dengan melakukan musyawarah terhadap kepala perguruan. Indikator melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan nilai rata-ran 3,85 dengan kriteria jawaban baik perihal ini beralasan kepala sekolah melaksanakan supervisi mengenai penyusunan RPPH dan RPPM. Indikator menindaklanjuti hasil supervisi dari guru dengan nilai rata-ran 3,38 dengan kriteria cukup baik, perihal ini beralasan kepala sekolah tidak memeriksa lebih lanjut bagaimana cara guru mengajar saat *daring*.

Pada dimensi sosial dengan indikator bekerja sama dalam organisasi dengan nilai rata-ran 4,26 dengan kriteria baik, perihal ini beralasan kepala sekolah mampu bekerja sama dengan guru serta pegawai untuk memberikan kesan yang baik tentang sekolah seperti ramah terhadap orang tua/wali siswa. Indikator berpartisipasi dalam kegiatan sosial dengan nilai rata-ran 4,15 dengan kriteria jawaban baik perihal ini beralasan kepala sekolah selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang ada di sekolah. Indikator memiliki kepekaan terhadap orang lain dengan nilai rata-ran 4,18 dengan kriteria jawaban baik perihal ini beralasan kepala sekolah memiliki rasa peduli terhadap masalah guru dan pegawai serta berusaha membantu sebisa mungkin.

Sesuai total jawaban responden mengenai kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar dengan nilai rata-ran 3,91 dengan kriteria baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,26 dengan kriteria sangat baik pada indikator bekerja sama dalam organisasi. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan nilai rata-ran 3,35 pada

indikator memberikan pengaruh terhadap guru dalam melaksanakan tugas.

### **Gambaran Komitmen Pada Sma Swasta Tamansiswa Pematangsiantar**

Dari data yang didapatkan dari analisis deskriptif kualitatif pada penelitian ini pada dimensi komitmen afektif dengan indikator keinginan untuk memberikan pelayanan yang sesungguhnya dengan nilai rata-ran 3,35 kriteria jawaban cukup tinggi, perihal ini beralasan guru suka mengeluh jika ada tambahan tugas yang diberikan kepala sekolah. Indikator merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan sekolah dengan nilai rata-ran 3,85 pada kriteria jawaban tinggi perihal ini beralasan guru ikut hadir dalam rapat yang diadakan di sekolah untuk membahas mengenai kemajuan sekolah. Indikator membanggakan sekolah kepada orang lain dengan nilai rata-ran 3,91 pada kriteria jawaban tinggi perihal ini beralasan guru memberikan informasi yang positif mengenai sekolah kepada orang lain sehingga banyak yang mendaftarkan anaknya untuk sekolah pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar.

Pada dimensi komitmen berkelanjutan dengan indikator mendapatkan keuntungan apabila bertahan dengan nilai rata-ran 4,12 pada kriteria jawaban tinggi perihal ini beralasan jika guru bertahan di sekolah maka akan mendapat promosi naik golongan. Indikator bertahan dalam sekolah merupakan kebutuhan dengan nilai rata-ran 4,15 pada kriteria jawaban tinggi, perihal ini beralasan guru hanya bekerja di sekolah dan tidak ada pekerjaan sampingan lain untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Indikator berat meninggalkan sekolah dengan nilai rata-ran 4,00 dengan kriteria jawaban tinggi, perihal ini beralasan guru yakin dengan bertahan akan mendapat

kepuasan kerja dengan melihat ada beberapa guru senior yang bertahan cukup lama di sekolah.

Selanjutnya pada dimensi komitmen normatif dengan indikator kesediaan bekerja di sekolah dengan nilai rata-ran 3,85 pada kriteria jawaban tinggi, perihal ini beralasan guru hadir di sekolah untuk mengumpulkan tugas yang tidak bisa dikirim melalui media belajar *daring*. Indikator loyalitas dalam sekolah dengan nilai rata-ran 3,62 pada kriteria jawaban tinggi perihal ini beralasan guru merasa ada kebanggaan tersendiri jika bekerja di sekolah. Indikator memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan nilai rata-ran 3,32 pada kriteria jawaban cukup tinggi perihal tersebut beralasan guru dalam menjalankan tugasnya hanya sebatas memenuhi kewajiban saja tanpa adanya komitmen secara utuh dan menyeluruh yang saat ini pembelajaran sedang *daring*.

Secara keseluruhan diperoleh hasil dari jawaban responden mengenai komitmen pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar dengan nilai rata-ran 3,80 pada kriteria jawaban tinggi. Untuk nilai tertinggi sebesar 4,15 pada kriteria jawaban tinggi untuk indikator bertahan dalam sekolah merupakan kebutuhan. Nilai terendah sebesar 3,32 pada kriteria cukup tinggi untuk indikator memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

### **Gambaran Kepuasan Kerja Guru Pada Sma Swasta Tamansiswa Pematangsiantar**

Dari data yang didapatkan dari analisis deskriptif kualitatif pada penelitian ini yaitu untuk dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator kenyamanan pekerjaan yang diberikan didapatkan nilai rata-ran 3,29 pada kriteria cukup puas perihal ini

beralasan karena guru belum nyaman dengan pekerjaan tambahan yang diberikan. Indikator kenyamanan dengan posisi kerja dengan nilai rata-ran 3,76 pada kriteria jawaban puas, perihal ini beralasan antar sesama guru bersikap ramah dan saling tegur sapa yang memberikan rasa nyaman dengan posisi dalam organisasi. Indikator pekerjaan membuat hidup lebih baik dengan nilai rata-ran 3,91 pada kriteria jawaban puas perihal ini beralasan guru merasa pekerjaan yang baik dan berprestasi di dalam bidang masing-masing dapat membuat hidupnya lebih baik.

Dimensi gaji dan upah dengan indikator gaji yang diterima dengan nilai rata-ran 4,26 pada kriteria jawaban sangat puas, perihal tersebut beralasan karena guru mendapatkan gaji tepat waktu. Indikator pemberian gaji berdasarkan kinerja dengan nilai rata-ran 4,32 pada kriteria jawaban sangat puas perihal tersebut beralasan karena gaji guru sudah ditetapkan sekolah sesuai dengan golongan dan kinerja yang dilakukan. Indikator pemberian tunjangan dengan nilai rata-ran 4,26 pada kriteria jawaban sangat puas perihal ini beralasan guru mendapatkan tunjangan keluarga yaitu mendapatkan keringanan untuk anaknya yang bersekolah di SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar.

Dimensi kesempatan promosi dengan indikator promosi berdasarkan lama bekerja dengan nilai rata-ran 4,29 pada kriteria jawaban sangat puas, perihal ini beralasan sekolah akan memberikan kenaikan golongan pada guru yang berkompeten dan sudah mengabdikan cukup lama. Indikator promosi berdasarkan kinerja dengan nilai rata-ran 4,24 pada kriteria jawaban sangat puas perihal tersebut beralasan sekolah akan memberikan kenaikan golongan apabila

guru memberikan kinerja yang baik. Indikator promosi berdasarkan prestasi kerja dengan nilai rata-ran 4,12 pada kriteria jawaban puas perihal tersebut beralasan guru akan mendapatkan promosi kenaikan golongan apabila memiliki tingkat kedisiplinan dalam mencerdaskan siswa.

Selanjutnya untuk dimensi kondisi kerja dengan indikator lingkungan kerja dengan nilai rata-ran 3,76 pada kriteria jawaban puas perihal ini beralasan lingkungan kerja yang sudah kondusif dan penempatan ruangan yang sudah sesuai dengan golongannya. Indikator fasilitas kerja dengan nilai rata-ran 3,38 pada kriteria jawaban cukup puas, perihal tersebut beralasan belum tersedianya jaringan *wifi* yang baik untuk guru yang hadir di sekolah dalam mengajar secara *daring*. Indikator jadwal kerja dengan nilai rata-ran 3,35 pada kriteria jawaban cukup puas perihal tersebut beralasan jadwal kerja yang diberikan pada awal penyusunan jadwal pembelajaran yang saat ini dilakukan secara *daring* masih tidak teratur dan bertabrakan.

Dari total keseluruhan jawaban responden tentang kepuasan kerja guru diperoleh nilai rata-ran 3,91 dengan kriteria jawaban puas. Untuk nilai paling tinggi sebesar 4,32 dengan kriteria jawaban sangat puas pada dimensi gaji dan upah dengan indikator pemberian gaji berdasarkan kinerja. Nilai paling rendah sebesar 3,29 dengan kriteria jawaban cukup puas pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator kenyamanan pekerjaan yang diberikan.

### **Deskriptif Kuantitatif**

#### **Regresi Linear Sederhana**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen**

Digunakan agar mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala



sekolah terhadap komitmen dan dilakukan perhitungan dengan SPSS versi 21.

**Tabel 3.** Hasil Regresi Linier Sederhana (1)  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5.700	5.187	
1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	.485	.088	.699

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: data diolah (2021)

Dari tabel 3 diperoleh hasil regresi linier sederhana yaitu  $Z = 5,700 + 0,485X$  dengan arti jika kepemimpinan naik satu satuan maka komitmen akan meningkat sebesar 0,485 satuan dan terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar.

### Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Digunakan agar mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja guru dan dilakukan perhitungan dengan SPSS versi 21.

**Tabel 4.** Hasil Regresi Linier Sederhana (2)  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	16.985	4.802	
1 Komitmen	.877	.139	.744

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Sumber: data diolah (2021)

Dari tabel 4 diperoleh hasil regresi linier sederhana yaitu  $\hat{Y} = 16,985 + 0,877Z$  dengan arti jika komitmen naik satu satuan maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,877 satuan dan terdapat pengaruh yang positif antara komitmen terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar.

### Analisis Korelasi Dan Determinasi

### Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Komitmen

Agar mengetahui hubungan variabel dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.** Hasil Korelasi dan Determinasi (1)  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.488	.472	3.533

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: data diolah (2021)

Dari hasil di atas, didapatkan nilai  $r = 0,699$  yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar. Dan nilai determinasi 0,488 dengan arti tinggi rendahnya komitmen dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 48,8% selebihnya 51,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dijelaskan pada penelitian ini.

### Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja Guru

Agar mengetahui hubungan variabel dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6.** Hasil Korelasi dan Determinasi (2)  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.540	3.888

a. Predictors: (Constant), Komitmen

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Sumber: data diolah (2021)

Dari hasil di atas didapatkan nilai  $r = 0,744$  dengan arti terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komitmen dengan kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar. Nilai determinasi 0,554 dengan arti puas tidaknya kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh komitmen sebesar 55,4% sisahnya 44,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen

Pengujian ini dilakukan agar mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis. Pengujiannya menggunakan SPSS versi 21 sebagai berikut:

**Tabel 7.** Perkiraan Nilai  $t_{hitung}$  (1)  
*Coefficients<sup>a</sup>*

	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1.099	.280
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	5.527	.000

a. *Dependent Variable:* Komitmen

Sumber: data diolah (2021)

Dari tabel 7 tersebut didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,527 > t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$  ( $34-1-1=32$ ) sebesar 2,03693 atau melalui taraf signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, maka kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Thaibah, Bustari and Evanita, 2013) dengan hasil penelitian yang menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen.

#### Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Dilakukan agar mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis. Pengujiannya menggunakan SPSS versi 21 sebagai berikut:

**Tabel 8.** Perkiraan Nilai  $t_{hitung}$  (2)  
*Coefficients<sup>a</sup>*

	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3.537	.001
	Komitmen	6.306	.000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Guru

Sumber: data diolah (2021)

Dari tabel 8 tersebut didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,306 > t_{tabel}$  dengan rumus

$df = n-k-1$  ( $34-1-1=32$ ) sebesar 2,03693 atau melalui taraf signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, maka dapat diartikan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rajagukguk, 2019) dengan hasil penelitian menjelaskan komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

### SIMPULAN DAN SARAN

#### SIMPULAN

Melalui hasil penelitian ini bisa disimpulkan antara lain: (a) hasil analisis deskriptif kualitatif kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar didapatkan kriteria baik. Untuk taraf rata-rata tertinggi dengan kriteria baik pada dimensi sosial dengan indikator bekerja sama dalam organisasi. Taraf rata-rata terendah dengan kriteria cukup baik pada dimensi manajerial dengan indikator memberikan pengaruh terhadap guru dalam melaksanakan tugas; (b) hasil analisis deskriptif kualitatif komitmen pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar didapatkan kriteria tinggi. Taraf rata-rata tertinggi dengan kriteria tinggi pada dimensi komitmen berkelanjutan dengan indikator bertahan dalam sekolah merupakan kebutuhan. Sedangkan taraf rata-rata terendah dengan kriteria cukup tinggi pada dimensi komitmen normatif dengan indikator memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas; (c) hasil analisis deskriptif kualitatif kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar didapatkan kriteria puas. Taraf rata-rata tertinggi dengan kriteria sangat puas pada dimensi gaji dan upah dengan indikator pemberian gaji berdasarkan

kinerja. Taraf rata-rata terendah dengan kriteria cukup puas pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator kenyamanan dengan pekerjaan yang diberikan; (d) hasil analisis regresi linier sederhana membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen dan komitmen terhadap kepuasan kerja guru; (e) hasil analisis korelasi membuktikan ada hubungan yang kuat dan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen dan komitmen dengan kepuasan kerja guru (Lestari et al., 2021). Hasil determinasi memperlihatkan tinggi rendahnya komitmen dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan puas tidaknya kepuasan kerja guru dijelaskan oleh komitmen; (f) hasil pengujian hipotesis disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Simamora & Yusmalinda, 2021).

## **SARAN**

Ada beberapa saran yang bisa diberikan yaitu: (a) untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah sebaiknya kepala sekolah memberikan contoh hadir tepat waktu agar guru juga dapat hadir tepat waktu dan memeriksa bagaimana cara guru mengajar saat *daring* agar dalam mengajar guru lebih baik lagi; (b) untuk meningkatkan komitmen sebaiknya kepala sekolah melakukan pendekatan dengan sesekali mengadakan makan bersama atau buka puasa bersama disaat bulan ramadhan, dan sebaiknya guru membuat kelompok diskusi sesama guru yang mengampu mata pelajaran yang sama serta sadar untuk

tanggung jawabnya sebagai guru secara utuh; (c) untuk meningkatkan kepuasan kerja guru sebaiknya kepala sekolah lebih meluangkan waktunya untuk bisa memberikan bimbingan untuk tugas yang diberikan agar guru paham dan merasa nyaman mengerjakannya, memberikan fasilitas pembelajaran yang memadai untuk melakukan pembelajaran secara *daring* dan juga secara *offline* dan sebaiknya kepala sekolah melakukan pemeriksaan dalam menyusun jadwal kerja yang dibuat agar tidak terjadi lagi di setiap awal penyusunan jadwal tidak teratur sehingga guru akan merasa puas dengan jadwal yang diberikan; (d) berhubung karena adanya keterbatasan waktu dan keterbatasan yang ada penulis maka disarankan agar peneliti selanjutnya lebih banyak menambahkan variabel lain untuk penelitian seperti pengembangan karir kompensasi, kompetensi, dan budaya sekolah yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afrianti, V., Putra, R. B., & Sari, S. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(2), 70–79.
- Handoko, T. H. (2011) Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia. 2nd edn. Yogyakarta: BPFE.
- Ikhsan, A., Tarigan, N. M. R. and Arifin, Z. (2015) Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Cetakan I. Edited by E. L. D. Purba and M. R. Hasibuan. Bandung: Citapustaka Media.
- Kasmir and Jakfar (2012) Studi Kelayakan Bisnis. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Lestari, M. M., Lie, D., Halim, F., Putri, J. A., & Putra, L. A. (2021). Strategic : Journal of Management Sciences Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Pada Bengkel Anugrah Perumnas Batu Enam Di era globalisasi saat ini , perkembangan otomotif semakin. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(April), 20–31.
- Lie, D., Butarbutar, M., Nainggolan, L. E., & Pantas, H. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(1), 32–46.
- Lie, D., Dharma, E., & Sudirman, A. (2021). Measurement of Teacher Performance in Pematangsiantar City Middle School Through Teacher Certification , Motivation , and Job Satisfaction. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Measurement*, 560(Acbleti 2020), 396–401.
- Lubis, S. et al. (2018) Pengantar Manajemen. Jilid 1. Medan: Madenatera Qualified Publisher.
- Luthans, F. (2011) *Organizational Behavior*. 12th edn. Edited by J. Beck. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edited by S. Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masaong, A. K. and Tilomi, A. A. (2011) Kepemimpinan Berbasis *Multiple Intelligence*. Cetakan 2. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, H. E. (2011) Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pakpahan, G. E., Nababan, S., Simanjuntak, J., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sma swasta sultan agung pematangsiantar. *Jurnal Kinerja*, 16(2), 131–138.  
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Purwanto, N. (2012) Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rajagukguk, M. H. (2019) ‘Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada SMK NEGERI 1 Pematangsiantar’, *Skripsi*.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2015) Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). 16th edn. Edited by F. Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. 1 Cet 22. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, J. M., & Yusmalinda. (2021). Pengaruh Service Excellence Dan Relationship Marketing Terhadap Loyalitas Konsumen Pada CV Bersinar Pematangsiantar. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(1), 9–19.  
<http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic/article/view/3>
- Sinambela, L. P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 3. Edited by Suryani and R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudirman, A., Candra, V., Dharma, E., & Lie, D. (2021). Determinants of Teacher Performance : Exploring the Role of Satisfaction and Motivation as Mediation. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 54(1), 68–79.
- Sugiyono (2017) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011) Manajemen Sumber

- Daya Manusia. 1st edn. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thaibah, Bustari, M. and Evanita, S. (2013) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman', 3, pp. 24–45. Available at:  
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/3187>.
- Thoha, M. (2011) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan 21. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo, Wiyani, N. A. and Amrullah, F. (2011) *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.