

Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah

Akhmad Karim*¹, Barham Siregar² Bobby Indra Prayoga³ Suyitno⁴ Ari Kartiko⁵

^{1,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

⁴ Universitas Gresik, Indonesia

⁵ Institut Pesantren Kb. Abdul Chalim Pacet Mojokerto, Indonesia

e-mail: ahmadkarimk1973ok@gmail.com, barhamsiregar17@gmail.com,

Bbobyindraprayoga74@hmail.com, onteause.ngalam@gmail.com, ari.kartiko5@gmail.com

Submitted: 15-11-2022

Revised : 12-12-2022

Accepted: 30-12-2022

ABSTRACT. Artikel ini meneliti tentang motivasi kerja guru yang dipengaruhi oleh kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini mengetahui besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, yang kedua menganalisis besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, dan yang ketiga untuk menganalisis besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik survey, membagikan kuesioner kepada 44 orang yang terpilih menjadi sampel. Hasil penelitian hipotesis pertama diperoleh kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Berdasarkan nilai signifikan tersebut, menunjukkan bahwa lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, sehingga variabel kompetensi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil hipotesis kedua variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru dan hasil dari hipotesis terakhir secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru yang memiliki indikator pengetahuan, keterampilan, sistem penetapan, pengalaman, kemampuan praktis dan pengembangan sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Keywords: Kompetensi Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Guru.



<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i3.287>

How to Cite

Karim, A., Siregar, B., Prayoga, B. I., Suyitno., & Kartiko, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 306-318..

PENDAHULUAN

Motivasi kerja guru di masa pandemi covid-19 mengalami penurunan yang signifikan. Motivasi kerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Motivasi kerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas motivasi kerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil Pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran (Andriani & Rasto, 2019). Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah kompetensi kepala sekolah dan komitmen dalam organisasi tersebut. Rusdiana (2016;200), mengemukakan bahwa Kepala Sekolah dapat meningkatkan motivasi kepada guru dengan cara berikut, menunjukkan kepada

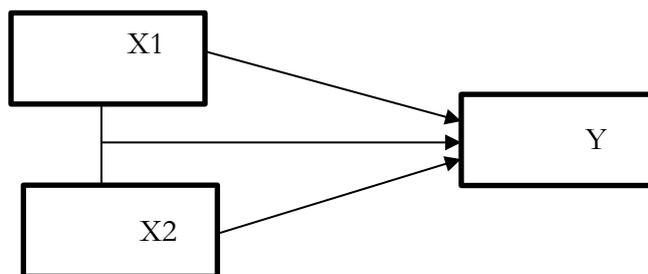
tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentang bagaimana cara untuk sukses, membantu guru berprestasi dan memperoleh informasi baru, mengatakan sesuatu yang baik tentang guru (keluarga, dan lain-lain), mengakui prestasi guru/aktualisasi diri, mengagumi apabila guru mempunyai gagasan atau bahkan barang yang patut dikagumi, memuji guru karena gagasan dan usahanya, meneruskan pujian kepada teman guru lain, dan kepala sekolah lain maka anda akan mendapat teman, menghindari jebakan gunjingan dan bertekadlah untuk memajukan guru.

Kompetensi kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam dimensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan social yang mempunyai korelasi kuat terhadap motivasi kerja guru (Zhahira, 2022). Hal itu diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ainur Alam Budi Utomo, 2020; Erlangga et al., 2015; Miyono, 2020.(Ainur Alam Budi Utomo, 2020) (Erlangga et al., 2015) (Miyono et al., 2020) Kedua penelitian tersebut meneliti tentang kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru akan tetapi tidak meneliti komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi kepala sekolah guru dimana penelitian yang dilakukan oleh Kristine, Zein dan Hadijah bahwa komitmen organisasi juga mempengaruhi motivasi kerja guru (Kristine, 2017) (Zein & Hadijah, 2018). Kesamaan dalam penelitian ini adalah meneliti komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi akan tetapi tidak meneliti variabel kompetensi kepala sekolah. Indikator dari kompetensi kepala sekolah adalah kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise dan sosial (Kementrian Hukum dan HAM, 2007).

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi (Badzaly & Fitriah, 2021; Kurniawan, 2013). Pembentukan komitmen organisasi akan memiliki perbedaan antara guru baru dan guru yang bekerja dalam kurun waktu yang lama, serta menganggap bahwa lembaga pendidikan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya (Rajagukguk & Intan, 2018). Dimensi atau indikator dari komitmen organisasi adalah Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan Komitmen Normatif (Bangun, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan falsifikasi atau memverifikasi penelitian terdahulu yang mengambil tema sejenis. Untuk melakukan hal tersebut maka penelitian ini mengajukan tiga pertanyaan, yang pertama adalah mengetahui besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, yang kedua menganalisis besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, dan yang ketiga untuk menganalisis besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian sebagai berikut



Keterangan : X1 = Kompetensi kepala Sekolah
X2 = Komitmen Organisasi

Y = Motivasi Kerja Guru

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat ditarik dugaan sementara penelitian adalah sebagai berikut

1. Kompetensi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.
3. Kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah yang data utama didapatkan langsung melalui responden. (Anwar, 2011) Sampel yang dipilih menggunakan pendekatan *probability sampling* di mana responden memiliki kesempatan untuk menjadi sampel melalui teknik *random sampling* (Moleong, j, 2006). Oleh karena itu, responden adalah orang yang memiliki pengetahuan tentang kompetensi kepala sekolah, komitmen organisasi, dan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah.

Kajian dalam penelitian ini terdiri atas beberapa tahapan, tahapan pertama yaitu merumuskan kajian utama yang terkait dengan kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru. Kedua mengumpulkan data yang dilakukan melalui pembagian dan pendampingan pengisian kuesioner kepada responden dalam waktu 25 hari. Metode ini dipilih agar para responden apabila kurang memahami makna pertanyaan yang kurang dimengerti, peneliti dapat memberikan penjelasan secara langsung.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang diterapkan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan (Sugiyono, 2017). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru Madrasah Tsanawiyah Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yaitu keseluruhan guru yang berjumlah 44 orang. Jumlah populasi di bawah 100 orang maka penulis mengambil keseluruhan populasi dijadikan sampel, yang selanjutnya disebut dengan metode sensus (Kartiko & Sirojuddin, 2020).

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Sementara butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban (1-5) skala likert (Sugiyono, 2017). Kuesioner yang dibagikan kepada reponden telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *item total correlation*. Sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan metode *alpha-cronbach*. Uji validitas adalah digunakan untuk menguji kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data yang valid. Valid yang dimaksud adalah dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2] - [N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- | | |
|---|-----------------------------|
| r | = Koefisien Korelasi |
| X | = Skor Butir |
| Y | = Skor Total Butir |
| N | = Jumlah Sampel (Responden) |

Sedangkan uji reliabilitas merupakan menguji tingkat kehandalan yang berhubungan dengan konsistensi jawaban yang diberikan dari masa ke masa. suatu instrument dikatakan handal apabila nilai Cronbachalpha lebih besar atau sama dengan 0,6. Rumus Cronbachalpha adalah sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_i : Reliabilitas instrument
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum ab^2$: Jumlah varians butir
- σt^2 : Varians total

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, model ini dipilih karena pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) . bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- B_0 = nilai konstanta
- X_1 = kompetensi kepala sekolah
- X_2 = kompetensi

Selanjutnya diterima atau tidaknya hipotesis yang diuji pada penelitian ini dilakukan uji F (*F test*) dan uji t (*T test*). Pengujian uji F adalah dengan membandingkan dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$. Kesimpulan diperoleh melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

- a. $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independennya secara simultan mempengaruhi variabel dependennya.
- b. $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independennya secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependennya.

Untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R_2). Dengan kata lain, nilai koefisien R_2 digunakan untuk mengukur besarnya umbangan variabel independen terhadap variasi variabel dependennya. Jika R_2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variasi variabel dependen semakin besar.

Pengujian dilakukan melalui uji t (*T-test*) dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- a. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel independen mempengaruhi variabel dependennya tetapi tidak signifikan.

Semakin besar t hitung suatu variabel independen menunjukkan semakin dominan variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya.

RESULT AND DISCUSSION

Result

Hasil uji variabel kompetensi kepala sekolah yang terdiri atas 15 item pertanyaan disajikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi kepala sekolah

		VAR00 001	Keterangan
item1	Pearson Correlation	,486**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	44	
item2	Pearson Correlation	,760**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	
item3	Pearson Correlation	,619**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	
item4	Pearson Correlation	,618**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	
item5	Pearson Correlation	,383*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,010	
	N	44	
item6	Pearson Correlation	,774**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	
item7	Pearson Correlation	,321	Valid
	Sig. (2-tailed)	,149	
	N	44	
item8	Pearson Correlation	,410**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	44	
item9	Pearson Correlation	,394	Valid
	Sig. (2-tailed)	,053	
	N	44	
item10	Pearson Correlation	,367	Valid
	Sig. (2-tailed)	,278	
	N	44	
item11	Pearson Correlation	,486**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	44	
item12	Pearson Correlation	,760**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	
item13	Pearson Correlation	,619**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	
item14	Pearson Correlation	,618**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	
item15	Pearson Correlation	,383*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,010	
	N	44	

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai setiap item pertanyaan menunjukkan bahwa tidak terjadi auto korelasi antar setiap jawaban, sehingga keseluruhan kuesioner pada penelitian ini dapat dikatakan valid.

Hasil uji variabel komitmen organisasi yang terdiri atas 15 item pertanyaan disajikan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi

			VAR0 0001	Keterangan
1	item	Pearson Correlation	,391	Valid
		Sig. (2-tailed)	,214	
		N	44	
2	item	Pearson Correlation	,562**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
3	item	Pearson Correlation	,697**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
4	item	Pearson Correlation	,645**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
5	item	Pearson Correlation	,497**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,001	
		N	44	
6	item	Pearson Correlation	,614**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
7	item	Pearson Correlation	,044	Valid
		Sig. (2-tailed)	,776	
		N	44	
8	item	Pearson Correlation	,427**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,004	
		N	44	
9	item	Pearson Correlation	,403**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,007	
		N	44	
10	item	Pearson Correlation	,758**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
11	item	Pearson Correlation	,391	Valid
		Sig. (2-tailed)	,214	
		N	44	
12	item	Pearson Correlation	,562**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
13	item	Pearson Correlation	,697**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
14	item	Pearson Correlation	,645**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
15	item	Pearson Correlation	,497**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,001	
		N	44	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai setiap item pertanyaan menunjukkan bahwa tidak terjadi auto korelasi antar setiap jawaban, sehingga keseluruhan kuesioner pada penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

			VAR0 0001	Keterangan
1	item	Pearson Correlation	,458**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,002	
		N	44	
2	item	Pearson Correlation	,751**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
3	item	Pearson Correlation	,770**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
4	item	Pearson Correlation	,641**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
5	item	Pearson Correlation	,671**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
6	item	Pearson Correlation	,615**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
7	item	Pearson Correlation	,382	Valid
		Sig. (2-tailed)	,064	
		N	44	
8	item	Pearson Correlation	,377	Valid
		Sig. (2-tailed)	,068	
		N	44	
9	item	Pearson Correlation	,478**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,001	
		N	44	
10	item	Pearson Correlation	,298*	Valid
		Sig. (2-tailed)	,049	
		N	44	
11	item	Pearson Correlation	,458**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,002	
		N	44	
12	item	Pearson Correlation	,751**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
13	item	Pearson Correlation	,770**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
14	item	Pearson Correlation	,641**	Valid
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	44	
	item	Pearson Correlation	,671**	Valid

15	Sig. (2-tailed)	,000
	N	44

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai setiap item pertanyaan menunjukkan bahwa tidak terjadi auto korelasi antar setiap jawaban, sehingga keseluruhan kuesioner pada penelitian ini dapat dikatakan valid.

Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat itu dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan, untuk mengukur reliabilitas dalam suatu instrumen menggunakan Alpha Cronbach yang didasarkan pada rata-rata korelasi butir data instrumen pengukuran. Suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan nilai r tabel ". Hasil uji reliabilitas instrument tersaji pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Uji Reliabilitas

		Item-Total Statistics			
		Scale	Scale	Corre	Cron
		Mean if	Variance if	cted Item-	bach's
		Item	Item	Total	Alpha if
		Deleted	Deleted	Correlation	Item
					Deleted
KS	Kompetensi	130,3	56,56	,295	,747
		864	8		
Org	Komitmen	129,9	44,20	,362	,635
	Motivasi kerja	318	5		
		132,4	56,80	,314	,618
		091	5		

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

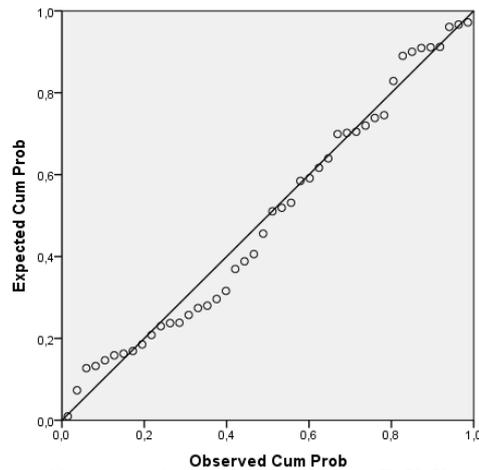
Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan yaitu cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini merupakan uji prasyarat sebelum melaksanakan analisis regresi linier berganda. Uji prasyarat meliputi uji, normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

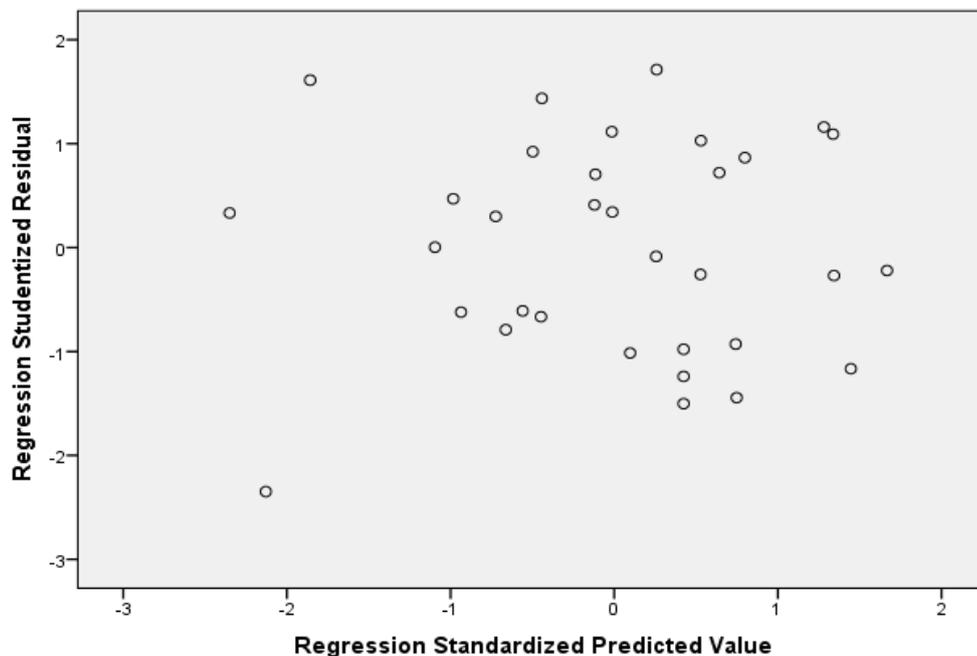
Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada Normal P- Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas data adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinieritas. Berikut gambar uji normalitas P-P Plot disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data motivasi kerja yang disebut dengan Kolmogrov-Smirnov dan P-P Plots menunjukkan pola distribusi normal. Pada gambar di atas juga dapat dilihat bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal atau garis normal dan data yang bagus.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada Gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distudentized. Dari gambar 2 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

2. Uji Multikolonieritas

Deteksi multikolonieritas dapat dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya VIF. Adapun hasil uji multikolonieritas dengan menggunakan matriks korelasi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,289	1,162		,699	001		
KS Kompetensi	128	,149	,132	859	395	,928	1,077
Org Komitmen	214	,127	,258	,677	101	,928	1,077

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Hasil perhitungan nilai tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki tolerance kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan *Coefficients* pada gambar di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 1,077 (variabel kompetensi kepala sekolah) dan sebesar 1,077 (variabel komitmen organisasi). Sehingga, kesimpulannya bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik multikoloniaritas karena hasilnya lebih kecil dari pada 10.

Hasil pengolahan data yang menjadi dasar dalam pembentukan model penelitian ini dapat di lihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	41,289	11,162		3,699	,001	
KS Kompetensi	,228	,149	,232	3,859	,005	
Org Komitmen	,214	,127	,258	4,677	,001	

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Model tersebut dapat dituliskan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 41,289 + 0,228X_1 + 0,214X_2 + e$$

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis maka uji hipotesis pertama adalah variabel kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru secara parsial diperoleh nilai koefisien sebesar 0,232 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi kepala sekolah sebesar 1 maka motivasi kerja guru meningkat sebesar 23,2% dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap. Variabel kompetensi kepala sekolah memiliki nilai t hitung sebesar 3,859 dan t tabel 2,019 hal ini menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,859 > 2,019$), artinya kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Berdasarkan nilai signifikan tersebut, menunjukkan bahwa lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga, variabel kompetensi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Variabel kompetensi kepala sekolah yang terdiri atas dimensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Pada aspek sosial di sekolah ini menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, di mana semua unsur sangat terampil bekerjasama dengan orang lain sehingga saling meringankan dan menguntungkan serta memberi manfaat bagi sekolah. Pada aspek sosial kepala sekolah turut serta dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain secara individual maupun kelompok lain. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. (Nuriati et al., 2021) (Zubaidah, 2016).

Untuk hipotesis kedua yaitu komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru didapatkan hasil variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru secara parsial diperoleh nilai koefisien sebesar 0,258 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel komitmen organisasi sebesar 1 maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 25,8% dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t statistik sebesar 3,859 dengan nilai signifikan t sebesar 0,001. Berdasarkan nilai signifikan t tersebut, menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru atau dengan kata lain Hipotesis 2 diterima. Dengan kesimpulan bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 25,8%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Ramdayana, dan Santris. (Prasetyono & Ramdayana, 2020) (Santris, 2019).

Hasil untuk uji hipotesis ketiga Kompetensi kepala sekolah dan Komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru. Pengujian pengaruh variabel kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru secara simultan diperoleh Adjusted R Square 0,558 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi sebesar 1 maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 55,8% dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.

Dengan kesimpulan bahwa variabel kompetensi kepala sekolah yang terdiri atas indikator kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi serta sosial dan komitmen organisasi yang terdiri atas indikator afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normative secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru yang memiliki indikator pengetahuan, keterampilan, sistem penetapan, pengalaman, kemampuan praktis dan pengembangan sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratmini bahwasannya kepemimpinan dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja guru (Ratmini et al., 2019).

KESIMPULAN

Besarnya Pengaruh kompetensi kepala sekolah ini dapat diartikan untuk meningkatkan efektivitas kerja guru maka kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepala sekolah dan mampu merealisasikannya dalam memimpin sekolah, sedangkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru maka kepala sekolah dan semua guru harus memiliki komitmen dalam organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing secara maksimal.

Komitmen organisasi harus selalu dibangun serta ditingkatkan pada lingkungan sekolah khususnya pada Madrasah Tsanawiyah Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, karena tanpa terbentuk komitmen organisasi yang kuat tentunya sulit untuk meningkatkan efektivitas kerja guru yang lebih maksimal lagi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada sampel yang relative kecil, waktu yang relative singkat, selain itu penelitian ini dalam lingkup sumber daya manusia, yang memiliki banyak variabel dalam meningkatkan kinerja, sehingga pada penelitian selanjutnya perlu menambahkan beberapa variabel baru guna memperkaya khazanah keilmuan.

REFERENSI

- Ainur Alam Budi Utomo. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Islam Al-Hamîd Jakarta Timur. *Buana Ilmu*, 4(2), 13–28. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1046>
- Andriani, R., & Rasto, R. (2019). Motivasi belajar sebagai determinan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 80. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14958>
- Anwar, S. (2011). *Metodologi penelitian bisnis*. Salemba Empat. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/14997/metodologi-penelitian-bisnis.html>
- Badzaly, F. N., & Fitriah, E. (2021). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 66–71. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.411>
- Bangun, W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : hubungan industrial* (A. Maulana (ed.)). Erlangga, 2017 Hak Cipta ©2017. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1135652>
- Erlangga, E., Sugiyo, & Supriyo. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru BK Melalui Motivasi Kerja. *Bimbingan Konseling*, 4(2), 72–79.
- Kartiko, A., & Sirojuddin, A. (2020). Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance At Pt. Karya Mandiri Gresik. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 3(1), 85–95. <https://doi.org/10.31538/ijse.v3i1.751>
- Kementerian Hukum dan HAM. (2007). *PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA*. 1(1), 3–3.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- Kurniawan, M. (2013). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PUBLIK. *J Conserv Dent*. 2013, 16(4), 2013. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23956527/>
- Miyono, N., Retnaningdyastuti, & Ratnaningsih, K. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. *Manajemen Pendidikan*, 9(3), 278–283. <https://doi.org/https://doi.org/10.26877/jmp.v9i3.8119>
- Moleong, j. L. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuriati, N., Azis, M., & AS, H. (2021). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja

- Tenaga Guru Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 565–571. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1835>
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi, dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru*, 8(2), 108–123.
- Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 9(2), 131–136. <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.480>
- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., Ketut, I. G., & Sunu, A. (2019). Komitmen Organisasi, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91–100.
- Santris, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sma Sutomo 1 Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 3(2), 91–116.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. <https://www.pdfdrive.com/prof-dr-sugiyono-metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-intro-e56379944.html>
- Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 59. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11765>
- Zhahira, J. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85–100. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>
- Zubaidah, R. (2016). Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SMP Negeri Kota Palembang. *Ecoment Global*, 1(2), 20.