

**PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA  
SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU  
DI SMP NEGERI 5 PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memeroleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S. Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2020**

**PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA  
SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU  
DI SMP NEGERI 5 PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memeroleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Pembimbing:**

- 1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag.**
- 2. A. Tenrisanna Syam, S. Pd., M. Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurul Hidayah

Nim : 16 0206 0101

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu keguruan

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi ataupun duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila di kemudian hari ternyata saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 10 Juli 2020

Yang membuat pernyataan



**Nurul Hidayah**

NIM 16 0206 0101

IAIN PA

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo yang ditulis oleh Nurul Hidayah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0101 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 28 September 2020 bertepatan dengan 10 Safar 1442 H telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 23 Desember 2020

### TIM PENGUJI

- |                                       |               |                      |
|---------------------------------------|---------------|----------------------|
| 1. Hj. Nursaen, S. Ag., M. Pd.        | Ketua sidang  | (H. Nursaen)         |
| 2. Dr. Hj. Andi Riawarda, M. Ag.      | Penguji I     | (E)                  |
| 3. Sumardin Raupu, S. Pd., M. Pd.     | Penguji II    | (Sumardin Raupu)     |
| 4. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag.      | Pembimbing I  | (Abdul Pirol)        |
| 5. A. Tennisanna Syam, S. Pd., M. Pd. | Pembimbing II | (A. Tennisanna Syam) |

### Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan ilmu keguruan

Ketua Pogram Studi  
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.  
NIP. 19681231 199903 1 014



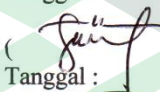

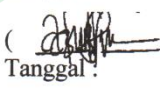


Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd.  
NIP. 19690615 200604 2 004

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo*, yang ditulis oleh Nurul Hidayah, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0101, Mahasiswa Program *Studi Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Senin, 28 Agustus 2020 bertepatan dengan 9 Muharram 1442 H. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

### TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd.  
Ketua Sidang / Penguji (  )  
Tanggal : \_\_\_\_\_
2. Dr. Hj. Andi Riawarda, M. Ag.  
Penguji I (  )  
Tanggal : \_\_\_\_\_
3. Sumardin Raupu, S. Pd., M. Pd.  
Penguji II (  )  
Tanggal : \_\_\_\_\_
4. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag.  
Pembimbing I (  )  
Tanggal : \_\_\_\_\_
5. Andi Tenrisanna Syam, S. Pd., M. Pd.  
Pembimbing II (  )  
Tanggal : \_\_\_\_\_

# IAIN PALOPO

*Dr. Hj Andi Riawarda, M. Ag.*  
*Sumardin Raupu, S.Pd., M. Pd.*  
*Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag.*  
*Andi Tenrisanna Syam, S. Pd., M. Pd.*

---

#### NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp : -

Hal : Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah maka skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Nurul Hidayah

NIM : 16 0206 0101



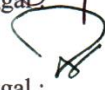

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo.

maka skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

- |   |  |
|---|--|
| 1. Dr. Hj. Andi Riawarda, M. Ag.<br>Penguji I           | (  )<br>Tanggal : |
| 2. Sumardin Raupu, S. Pd., M. Pd.<br>Penguji II         | (  )<br>Tanggal : |
| 3. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag.<br>Pembimbing I        | (  )<br>Tanggal : |
| 4. Andi Tenrisanna Syam S. Pd., M. Pd.<br>Pembimbing II | (  )<br>Tanggal :  |

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul : Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo.

Yang ditulis oleh :

Nama : Nurul Hidayah

NIM : 16.0206.0101

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Abdul Pirol, M.Ag.

Pembimbing II



Andi Tenrisanna Syam, S.Pd., M.Pd

Tanggal:

Tanggal: 2 July 2020

# IAIN PALOPO



## NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :-

Hal : Skripsi Nurul Hidayah

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)

Di

Palopo

*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Nurul Hidayah
NIM	: 16.0206.0101
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Pembimbing I



Dr. Abdul Pirol, M.Ag.

Tanggal:

Pembimbing II



Andi Tenrisanna Syam, S.Pd., M.Pd

Tanggal: 2 July 2020



## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

(اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw, kepada para keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor beserta Wakil Rektor I,II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag. dan Andi Tenrisanna Syam, S. Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Hj. Andi Riawarda, M. Ag. dan Sumardin Raupu, S. Pd., M. Pd. selaku penguji I dan Penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ino Sulistiani, ST., MT. selaku Dosen Penasehat Akademik.
8. Madehang, S. Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta karyawan dan karyawan di dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepala Sekolah SMP Negeri 5 Palopo, beserta guru-guru dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Rusali dan Nurhayati, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakan ku. Semoga Allah swt, senantiasa melindungi.
11. Semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo 2020 (Khususnya kelas C), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
12. Semua teman seperjuangan HMPS Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2016 yang selalu memberikan semangat dalam menyusun skripsi.

Semoga bernilai ibadah dan mendapatkan pahala disisi Allah swt. Aamiin.

Palopo, Juni 2020

Nurul Hidayah

NIM 16 0206 0101



**IAIN PALOPO**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Şa'	Ş	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Şad	Ş	Es dengan titik di bawah
ض	Đađ	Đ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah

ظ	Za	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
عَ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
وَ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR SINGKATAN DAN SIMBOL

<i>Simbol</i>	<i>Keterangan</i>
saw.	Sallallahu 'alaihi Wasallam
swt.	subhanahu wa ta'ala
IAIN	Institut Agama Islam Negeri
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science</i>
:	Bagi
x	Kali
-	Kurang
<	Kurang dari
>	Lebih dari
=	Sama dengan
+	Tambah
X	Variabel dependen
Y	Variabel independen
A	Konstanta
%	Persen
$\leq$	Tidak lebih dari atau Kurang dari atau sama dengan
$\geq$	Tidak kurang dari atau lebih dari atau sama dengan
$\neq$	Tidak sama dengan
$H_0$	Hipotesis Nol
$H_1$	Hipotesis satu
$R^2$	Koefisien Determinasi
N	Jumlah subjek atau responden
SMP	Sekolah Menengah Pertama
SD	Sekolah Dasar



RPP	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
NSS	Nomor Statistik Sekolah
NPSN	Nomor Pokok Nasional
PNS	Pegawai Negeri Sipil
IPTEK	Ilmu Penegetahuan Teknologi dan Komunikasi
MTAQ	Musabaqah Tilawatil Quran



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL. ....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI. ....	v
NOTA DINAS TIM PENGUJI. ....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING. ....	vii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	viii
PRAKATA.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB .....	xii
DAFTAR SINGKATAN DAN SIMBOL .....	xv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR AYAT.....	xx
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxiii
ABSTRAK. ....	xxiv

# IAIN PALOPO

<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	7
B. Landasan Teori .....	11

1. Keterampilan manajerial Kepala Sekolah.....	11
2. Komitmen Kerja Guru di Sekolah.....	23
3. Bentuk Komitmen Kerja Guru.....	23
4. Karakteristik Komitmen kerja Guru.....	26
5. Kriteria Kerja Guru.....	27
C. Kerangka pikir.....	31
D. Hipotesis Penelitian.....	32

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... 34**

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Definisi Operasional Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Instrumen Penelitian.....	36
G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	40
a. Analisis statistik.....	40
1. Analisis Deskriptif.....	40
2. Analisis Statistik Inferensial.....	42
b. Uji Asumsi Klasik.....	42
c. Analisis Regresi Sederhana.....	44
d. Uji Hipotesis.....	44

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 46**

A. Hasil Penelitian.....	46
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	46
2. Teknik Analisis Data.....	49
a. Validitas Instrumen.....	49
b. Realibilitas Instrumen.....	51
c. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	52
d. Uji Asumsi Klasik.....	56
e. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	59
f. Uji Hipotesis.....	60
B. Pembahasan.....	61

### **BAB V PENUTUP..... 61**

A. Simpulan.....	65
B. Saran.....	65

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN-LAMPIRAN**



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S. al-Nisa/4: 59. ....	13
---	----



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 perbedaan penelitian terdahulu yang relevan.....	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional variabel.....	35
Tabel 3.2 Interpretasi validitas isi.....	39
Tabel 3.3 Interpretasi Realibilitas.....	40
Tabel 3.4 Kategorisasi Acuan PAN. ....	42
Tabel 4.1 Validator instrumen.....	50
Tabel 4.2 Hasil validator data angket keterampilan manajerial. ....	50
Tabel 4.4 Hasil validator data angket komitmen kerja guru. ....	51
Tabel 4.5 Uji realibilitas keterampilan manajerial kepala sekolah. ....	52
Tabel 4.6 Uji realibiltas komitmen kerja guru. ....	52
Tabel 4.7 Perolehan persentase kategorisasi keterampilan manajerial. ....	53
Tabel 4.8 Hasil uji Statistik deskriptif keterampilan manajerial kepala sekolah. .	53
Tabel 4.9 Hasil uji statistik deskriptif komitmen kerja guru.....	55
Tabel 4.10 Perolehan persentase kategorisasi komitmen kerja guru. ....	55
Tabel 4.11 Uji normalitas data.....	57
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 4.13 Uji linearitas.....	58
Tabel 4.14 Uji regresi linear.....	55
Tabel 4.15 Koefisien determinasi. ....	60
Tabel 4.16 Uji t. ....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	32
--------------------------------	----



**IAIN PALOPO**



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Gambaran Lokasi penelitian di SMP Negeri 5 Palopo
- Lampiran 2 Nama Guru-guru di SMP Negeri 5 Palopo.
- Lampiran 3 Angket Penelitian.
- Lampiran 4 Kisi kisi instrumen X dan Y
- Lampiran 5 Lembar Validasi Instrumen
- Lampiran 6 Hasil Angket Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Komitmen Kerja Guru.
- Lampiran 7 Halaman Persetujuan Pembimbing.
- Lampiran 8 Nota Dinas Pembimbing.
- Lampiran 9 Surat Keterangan Penelitian.
- Lampiran 10 Surat Keterangan selesai meneliti di SMP Negeri 5Palopo.
- Lampiran 11 Surat Keterangan Lulus Mengaji.
- Lampiran 12 SK Penguji.
- Lampiran 13 Dokumentasi.
- Lampiran 14 Daftar Riwayat Hidup.

**IAIN PALOPO**

## ABSTRAK

**Nurul Hidayah**, 2020 “ *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala sekolah terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Abdul Pirol dan Andi Tenrisanna Syam.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 5 Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 5 palopo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yaitu *ex post facto asosiatif*. Adapun jumlah populasi adalah 32 guru. dengan pengambilan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 32 guru yakni PNS dan Honorer. Instrumen penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengolah data hasil, yakni analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana  $Y = a + bx$  dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian secara analisis bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah pada SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 79,5% sedangkan komitmen kerja guru pada SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan presentase 33,3%. Selain itu diperoleh  $T_{hitung} 2,649 > T_{tabel} 1,995$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X terhadap Y. R (R Square) sebesar 0,743 atau 74,3% pengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 5 Palopo.

**Kata Kunci:** *keterampilan manajerial, komitmen kerja guru.*

IAIN PALOPO

## ملخص

نور الهداية ، 2020 "تأثير المهارات الإدارية للمدير على التزام المعلمين بالعمل في خمس مدارس ثانوية الحكومية فالوفو". برنامج دراسة إدارة أطروحة كلية التربية الإسلامية التربوية وتدريب المعلمين ، في الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. تحت إشراف دكتور عبد الفرل، و عند ترسّاشم،d

تناقش هذه الرسالة تأثير المهارات الإدارية للمديرين على التزامات عمل المعلم في المدارس الثانوية الخمس في فالوفو. تهدف هذه الدراسة إلى: اكتشاف مدى تأثير المهارات الإدارية للمديرين على التزامات عمل المعلم في خمس مدارس فالوفو المتوسطة. تستخدم هذه الدراسة طرق البحث الكمي مع تصميم البحث التي هي ارتباطية بأثر رجعي. مجموع السكان 32 معلماً عن طريق عينات مشبعة ، وهي تقنية لأخذ العينات عندما يتم استخدام جميع أفراد المجتمع كعينات. كانت العينة المستخدمة 32 معلماً هم PNS و Honorer. تستخدم أداة البحث هذه استنباطاً وتوثيقاً. بينما تستخدم تقنيات التحليل الإحصائي لمعالجة بيانات النتائج ، وهي التحليل الإحصائي الوصفي وتحليل الانحدار الخطي البسيط  $Y = A + BX + e$  باستخدام SPSS Vers، 15 ل Windows. واستناداً إلى تحليل نتائج الدراسة ، فإن المهارات الإدارية للمدرّاء في المدارس الإعدادية الخمس في فالوفو مدرجة في الفئة الجيدة بنسبة 79.5% ، في حين أن التزام المعلمين في المدارس الخمس العامة فالوفو مدرج في الفئة الجيدة بنسبة 33.3%. بالإضافة إلى ذلك ، تم الحصول على  $T_{count} 2.649 > T_{table} 1.995$  ، لذلك يمكن الاستنتاج أن هناك تأثير X على Y. R (R Square) من 0.743 أو 74.3% تأثير إيجابي على التزام العمل للمعلمين في المدارس الثانوية الخمس في فالوفو.

الكلمات المفتاحية: مهارات إدارية ، التزام عمل المعلم

IAIN PALOPO

## ABSTRACT

**Nurul Hidayah**, 2020 "*The Effect of Principal's Managerial Skills on Teacher's Work Commitment in SMP Negeri 5 Palopo*". Thesis Management Study Program of Islamic Education Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic Institute of Palopo. Supervised by Abdul Pirol and Andi Tenrisanna Syam.

This thesis discusses the role of the principal in the work commitment of teachers in SMP Negeri 5 Palopo. This study aims: to learn how to direct the headmaster towards the work commitments of teachers in SMP Negeri 5 palopo. This study uses quantitative research methods with a research design that is ex post facto associative. The number is 32 teachers. by taking a sample using saturated samples, namely the technique of determining the sample. The sample used was 32 teachers, namely PNS and Honorary. This research instrument uses a questionnaire and documentation. While the statistical analysis techniques used to process the result data, namely descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis  $Y = A + BX$  by using the help of SPSS Vers, 15 for Windows. Based on the results of the study based on an analysis of principals in SMP Negeri 5 Palopo included in the good category with a percentage of 79.5% while the work commitment of teachers in SMP Negeri 5 Palopo included in the good category with a percentage of 33.3%. In addition, it was obtained Tcount 2.649 > T table 1.995, so it can be concluded as X on Y. R (R Square) of 0.743 or 74.3% positive effect on teacher commitment in SMP Negeri 5 Palopo.

**Keywords:** *Managerial Skills, Teacher work commitment.*

IAIN PALOPO

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen ialah aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Sumber-sumber pendidikan itu mencakup orang-orang, uang, bahan pelajaran, media pendidikan, prasarana, sarana dan informasi. Sumber-sumber ini tidak terlalu tersedia dan berada pada organisasi atau lembaga pendidikan, melainkan seringkali bertebaran di sana sini. Keadaan seperti ini perlu ditata oleh manajer agar dapat dimanfaatkan secara optimal oleh lembaga. Untuk itu para manajer membutuhkan keterampilan-keterampilan tertentu<sup>1</sup>.

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Kepemimpinan di lembaga sekolah yang diperankan oleh kepala sekolah mempengaruhi orang lain seperti guru dan personel sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan akan tercapai jika kepala sekolah mau dan mampu membangun komitmen dan kerja keras untuk menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi yang terbaik di daerahnya<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Cet, II; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h. 204.

<sup>2</sup>Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Cet, II; Bandung: ALFABETA, 2012), h. 124.

Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan dengan tugasnya. Ada beberapa implikasi penting dari definisi tersebut yaitu kepemimpinan menyangkut orang lain atau pengikut, kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok serta memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh<sup>3</sup>.

Peningkatan kualitas pendidikan masyarakat adanya pengelolaan sekolah yang efektif. Efektivitas sekolah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pada bab 1 pasal 9 yang berbunyi: bahwa standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Peraturan pemerintah tersebut ditindaklanjuti dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tanggal 23 Mei 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh satuan pendidikan dasar dan menengah<sup>4</sup>.

Keterampilan manajerial merujuk kepada pengetahuan dan kemampuan seorang pemimpin organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas manajerial untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi melalui

---

<sup>3</sup>George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, (Cet. VIII; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h. 294.

<sup>4</sup> Katman. *Efektivitas Sekolah pada SD Fransisco Yashinta dan SD Nur Islam Kalimantan Timur*. Universitas Indonesia.( Juny 2010), h. 17.  
<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/136291-T%2028150-Efektivitas%20sekolah-full%20text.pdf>.

pekerjaan para anggota. Dengan perkataan lain, kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian akan sangat berdampak kepada efektivitas dan efisiensi kerja organisasi. Di dalam konteks pendidikan di sekolah, keterampilan manajerial merujuk kepada keterampilan kepala sekolah dalam mengelola semua sumber daya sekolah manusia, keuangan, perlengkapan, dan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sekolah.

Komitmen adalah sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi dapat dianggap sebagai sejauh mana karyawan berdedikasi untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan bersedia untuk bekerja atas namanya dan kemungkinan mereka akan mempertahankan keanggotaan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi<sup>5</sup>.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di sekolah SMP Negeri 5 Palopo. Peneliti menemukan masalah antara lain pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai manajer yang menyebabkan keterampilan manajerial kepala sekolah tidak terlaksana dengan optimal, diantaranya perencanaan, kesulitan yang dihadapi kepala sekolah menghimpun pendapat dari guru maupun staf untuk membuat keputusan dikarenakan minimnya inisiatif guru dalam

---

<sup>5</sup> Abdul Kholik Amirulloh Zein, Hady Siti Hadijah, *Effect of organization commitment and work motivation to teacher performance in SMK Pasundan 1 Cimahi*. Vol. 3. No. 2, 2018, h. 60. [www.google.com/search?q=abdul+kholik+amirulloh+zein,+hady+siti+hadijah,+effect+of+organization+commitment+and+work+motivation+to+teacher+performance](http://www.google.com/search?q=abdul+kholik+amirulloh+zein,+hady+siti+hadijah,+effect+of+organization+commitment+and+work+motivation+to+teacher+performance). (28 juli 2019).



memberikan pendapatnya. Pengarahan, kesulitan yang dihadapi yaitu perbedaan cara pandang, kebiasaan, kemauan dan komitmen guru dalam bekerja. Pengawasan, kesulitan yang dihadapi kepala sekolah yaitu banyaknya beban tugas administrasi yang menjadi tanggung jawabnya sehingga kepala sekolah kurang fokus dalam mengawasi pelaksanaan program sekolah. Minimnya hubungan sekolah dengan masyarakat sehingga menyebabkan persepsi masyarakat memposisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan..

Berdasarkan observasi awal yang telah dikemukakan, alasan peneliti melakukan penelitian ini diantaranya untuk kemajuan dibidang pendidikan, membutuhkan manajer pendidikan yang terampil dalam mengelola satuan pendidikan dan terampil dalam meningkatkan komitmen kerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Kemudian persepsi masyarakat dalam memposisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan, padahal seorang pendidik hanyalah salah satu komponen dalam satuan pendidikan di sekolah. Dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka penulis mengangkat judul “pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 5 Palopo”.

## **B. Rumusan Masalah**

Penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah ada pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMPN 5 Palopo? “

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial Kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 5 Palopo.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan mengembangkan teori tentang pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan komitmen kerja guru di sekolah.

#### 2. Manfaat Praktis

- a) Bagi dinas pendidikan hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan mutu pendidikan.
- b) Bagi kepala sekolah yaitu agar kepala sekolah mengetahui bagaimana menciptakan kondisi dan suasana lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah yang kondusif dan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan komitmen kinerja guru.
- c) Bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya yaitu dapat menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan perannya.
- d) Bagi peneliti yaitu dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di sekolah

dan bisa memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti selanjutnya.



**IAIN PALOPO**

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian yang relevan dalam penelitian ini. Beberapa di antaranya diuraikan dengan tujuan melihat perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan penulis. Adapun penelitiannya yaitu sebagai berikut.

1. Werang (2018) mendeskripsikan pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar (SD) Kristen di kabupaten Boven Digoel, Papua. Untuk mencapai tujuan tersebut peneliti menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian survey. Data penelitian dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 16 for windows*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru Kristen di kabupaten Boven Digoel, Papua. Hasil penelitian ini menjadi catatan serius bagi kepala sekolah dan kepala dinas pendidikan pada level pemerintah daerah untuk meningkatkan komitmen kerja guru melalui berbagai upaya standarisasi keterampilan manajerial kepala sekolah dan perbaikan iklim SD Kristen di kabupaten Boven Digoel, Papua<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup>Basilius Redan Werang, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar*, op. Cit., h. 159.

Berdasarkan penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penyusun, baik itu dari judul, tujuan penelitian, dan metode penelitian yaitu kuantitatif. Walaupun memiliki banyak persamaan, terdapat juga perbedaan yaitu objek, dan lokasi sekolah pada penelitian ini yaitu SMP Negeri 5 palopo. Sedangkan Werang meneliti di SD Kristen, Werang meneliti tentang keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian survey.

2. Wayan (2014) mendeskripsikan kontribusi keterampilan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru pada SD di Gugus I Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng. Penelitian ini adalah penelitian “ex-post facto” dengan jumlah sampel 59 orang. Alat pengumpul data berupa kuesioner, analisis data dengan teknik regresi. 16,3%, 3) terdapat kontribusi yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja guru pada SD Gugus I Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng dengan koefisien korelasi sebesar 0,477 dan sumbangan efektifnya sebesar 14,9%, 4) secara bersama-sama, terdapat kontribusi yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru pada SD Gugus I Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,659 dan kontribusinya sebesar 43,5% terhadap Kinerja Guru di Gugus I Kecamatan Sukasada, Kabupaten Buleleng<sup>7</sup>.

Berdasarkan penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis, baik itu dari judul, tujuan penelitian, dan metode penelitian yaitu

---

<sup>7</sup> Wayan, *Kontribusi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah, dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD Gugus I kecamatan s ukasada*, 2014, vol. 4. No. 01. <https://media.neliti.com/media/publications/122897-ID-kontribusi-keterampilan-manajerial-kepal.pdf> . (21 Mei 2019).

kuantitatif. Walaupun memiliki banyak persamaan, terdapat juga perbedaan yaitu objek, lokasi sekolah dan teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu SMP Negeri 5 palopo. Sedangkan Wayan meneliti tentang kontribusi keterampilan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru di SD Gugus 1 kecamatan Sukasada dengan menggunakan penelitian *ex-post facto*.

3. Widodo mendeskripsikan tentang manajerial kepala sekolah dimana Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui: 1) Keterampilan konseptual kepala sekolah SD Muhammadiyah Ambar Ketawang 3 Gamping Sleman; 2) Keterampilan kemanusiaan kepala sekolah SD Muhammadiyah Ambar Ketawang 3 Gamping Sleman; dan 3) Keterampilan teknik kepala sekolah SD Muhammadiyah Ambar Ketawang 3 Gamping Sleman<sup>8</sup>.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dokumentasi, serta angket yang disebarakan pada 20 orang guru-karyawan. Keabsahan data penelitian ini menggunakan triangulasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, yaitu data reduction, *data display*, dan *data conclusion drawing/verification*. Selain itu analisis data angket dalam penelitian ini dilakukan juga dengan analisis statistik deskriptif.

Berdasarkan penelitian ini memiliki persamaan yang sangat banyak dengan penelitian yang dilakukan penyusun, baik itu dari judul, dan tujuan penelitian. Walaupun memiliki banyak persamaan, terdapat juga perbedaan yaitu objek , lokasi

---

<sup>8</sup>Widodo H, *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah*, 2017, Vol. 2. No. 01(Oktober 2017), h. 47. <https://journal.umtas.ac.id/index.php/naturalistic/article/view/105>. (24 Juli 2019)

sekolah, jenis penelitian, dan teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu SMP Negeri 5 palopo. Sedangkan Widodo mendeskripsikan tentang manajerial kepala sekolah di SD Muhammadiyah Ambar Ketawang 3 Gamping Sleman dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif serta menggunakan triangulasi dan juga menggunakan analisis data reduksi, *display* dan penarikan kesimpulan dengan analisis deskriptif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan di atas dapat disimpulkan persamaan dan perbedaan sebagai berikut:

**Tabel 2.1 tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya**

Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan	
			Penelitian terdahulu	Rencana Penelitian
Werang (2018), pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SD Kristen Boven Digoel.	Keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru	Judul, tujuan penelitian, dan metode penelitian yaitu kuantitatif	Objek yaitu guru di SD Boven Digoel dengan rancangan penelitian <i>survey</i>	Objek yaitu semua guru di SMP Negeri 5 Palopo yaitu 32 orang dengan menggunakan sampel jenuh.
Wayan (2014), kontribusi keterampilan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru di SD sukasada.	Kontribusi keterampilan manajerial kepala sekolah menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah,	Keterampilan manajerial kepala sekolah sebagai variabel independen.	Iklim kerja sekolah ( $X_1$ ), Komitmen Kerja guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru.	Keterampilan manajerial kepala sekolah (X) dan Komitmen Kerja Guru (Y).

	iklim kerja sekolah dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru.			
Widodo (2017), pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.	Terdapat pengaruh secara positif terhadap keterampilan konseptual kepala sekolah, Keterampilan Kemanusiaan dan keterampilan teknik di SD Muhammadiyah Ambar Ketawang	Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif.	Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, keabsahan data dengan menggunakan triangulasi serta analisis data menggunakan data <i>reduction</i> , data <i>display</i> dan data <i>conclusion</i>	Teknik pengumpulan data menggunakan angket, teknik yang digunakan yaitu sampel jenuh.

## B. Landasan Teori

### 1. Pengertian Keterampilan Manajerial

#### a. Keterampilan Manajerial

Kata “keterampilan” berasal dari akar kata “terampil” berarti cakap dalam menyelesaikan tugas, mampu dan ekatan. Keterampilan berarti kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Dengan demikian keterampilan kepemimpinan atau manajerial adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas kepemimpinan berdasarkan fungsinya.

Keterampilan atau *skill* dapat diartikan kemampuan yaitu kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau diperlukan dengan satu



cara yang efektif<sup>9</sup>. “Manajerial berasal dari kata manajer yang berarti orang yang menjadi pimpinan atau orang yang mengatur jadwal, membuat rencana<sup>10</sup>.” Manajer juga dapat diartikan sebagai orang yang bertanggungjawab atas hasil kerja orang-orang yang ada di dalam organisasi. Fattah menjelaskan bahwa “Praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer.” Selanjutnya Sebagian mengemukakan bahwa “Manajerial *skill* adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik. Keterampilan manajerial juga dapat disebut dengan kecakapan manajerial yaitu “suatu keterampilan atau karakteristik personal yang membantu tercapainya kinerja yang tinggi dalam tugas manajernen. Adapun menurut Siagian, “Keterampilan manajerial adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik<sup>11</sup>.

Keterampilan manajerial adalah kecakapan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas manajerial yaitu merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaan organisasi untuk mencapai sasaran tertentu. Ada tiga macam keterampilan manajerial yang diperlukan dalam mengelola sumber daya organisasi yaitu keterampilan konsep (*conceptual skill*), keterampilan hubungan manusia (*human skill*), dan keterampilan teknis (*technical skill*). Keterampilan manajerial tersebut sangat diperlukan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor dan wirausahawan<sup>12</sup>.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah adalah keterampilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang manajer, kecakapan dalam melaksanakan tugas

---

<sup>9</sup> Gary Yulk, *Leadership in Organization*, (Jakarta: Prenhalindo, 1998).

<sup>10</sup> W.J.S. Poerwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), 742.

<sup>11</sup> Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: bumi aksara, 1992), 36.

<sup>12</sup> Hilal Mahmud, *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*, (Cet. I; Makassar: Aksara Timur, 2015), h. 61-62.

kepemimpinan untuk memimpin suatu sekolah, untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan. Adapun ayat yang membahas tentang kepemimpinan yaitu sebagaimana Firman Allah dalam Q. S. al-Nisa/4:59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Terjemahnya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan Taatilah Rasul (Muhammad) dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya<sup>13</sup>.”

Berdasarkan Ayat 59 ini memerintahkan agar kaum muslimin taat dan patuh kepada-Nya, kepada rasul-Nya dan kepada orang yang memegang kekuasaan di antara mereka agar tercipta kemaslahatan umum. Untuk kesempurnaan pelaksanaan amanat dan hukum sebaik-baiknya dan seadil-adilnya, hendaklah kaum muslimin; taat dan patuh kepada perintah Allah SWT dengan mengamalkan isi kitab suci al-Qur'an, melaksanakan hukum-hukum yang telah ditetapkan-Nya, sekalipun dirasa berat, tidak sesuai dengan keinginan dan kehendak pribadi. Sebenarnya segala yang diperintahkan Allah SWT itu mengandung maslahat dan apa yang dilarang-Nya mengandung mudarat. Melaksanakan ajaran-ajaran yang dibawa Rasulullah SAW pembawa amanat dari Allah SWT untuk dilaksanakan oleh segenap hamba-Nya. Dia ditugaskan untuk menjelaskan kepada manusia isi al-Qur'an.

<sup>13</sup>Kementerian Republik Indonesia, *Al-Quran Karim dan Terjemahnya*, (Surabaya, Halim, 2014), h. 87.

Dari pengertian yang dikemukakan para tokoh di atas dapat diungkapkan secara singkat bahwa keterampilan atau *skill* merupakan kemampuan baik secara konsep, teknik, maupun manusiawi untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktek sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan. Adapun indikator dari keterampilan manajerial kepala sekolah yaitu:

#### 1. Keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*)

Keterampilan konsep (*conceptual skill*) adalah kemampuan untuk melihat secara utuh dan luas terhadap berbagai masalah untuk kemudian mengaitkan organisasi antara macam-macam perilaku yang berbeda dan menyelaraskan antara berbagai keputusan yang dikeluarkan organisasi, yang secara keseluruhan bekerja untuk meraih tujuan yang telah ditentukan<sup>14</sup>. *Conceptual skill* menurut Paul Hersey adalah “kemampuan untuk memahami kekompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing ke dalam bidang operasi secara menyeluruh<sup>15</sup>.” kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan Organisasi secara menyeluruh dari pada hanya atas dasar tujuan dan kebutuhan kelompoknya sendiri.

Singkatnya, keterampilan konseptual merupakan kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan, masalah-masalah individu, kelompok-kelompok, unit-unit organisasi sebagai satu kesatuan yang saling berhubungan dalam suatu operasi organisasi dan bagaimana perubahan dari unit tertentu dapat mempengaruhi perubahan lain dalam organisasi. Dalam hal ini seorang manajer harus mampu mendiagnosa dan menganalisis masalah.

---

<sup>14</sup>Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta : Gema Insani, 2004), h. 282.

<sup>15</sup>Paull Hersey and Ken Blanchard, *Majemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, terj.* (Jakarta: Erlangga, 1982), h. 6.

Erni Tisnawati mengemukakan bahwa keahlian konseptual adalah keahlian berfikir secara abstrak, sistematis, termasuk didalamnya mendiagnosa dan menganalisis berbagai masalah dalam situasi yang berbeda-beda, bahkan keahlian untuk memprediksi dimasa depan<sup>16</sup>.” Dengan keterampilan konseptual berarti manajer bekerja dengan ide-ide atau pikiran-pikiran (*working with think sor idias*) untuk mengembangkan gagasan strategi sebagai kunci pemecahan masalah tiap-tiap hambatan organisasi. Implementasi dari *conceptual skill* tersebut diperlukan kerangka kerja yang sistematis agar tercapai tujuan yang maksimal. Adapun kerangka kerja konseptual dilakukan dengan sistem pengukuran kerja menjadi integral dalam keseluruhan proses manajemen<sup>17</sup>.

Keterampilan konseptual (*conceptual skill*) yaitu keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menentukan strategi, merencanakan, merumuskan kebijakan, serta memutuskan sesuatu yang terjadi dalam organisasi termasuk sekolah sebagai lembaga pendidikan. Berdasarkan beberapa definisi tentang *conceptual skill* tersebut diatas, dapat diambil pengertian bahwa keterampilan konsep sangat diperlukan oleh manajer pendidikan guna menyusun visi, misi dan perencanaan untuk mutu pendidikan.

Untuk memiliki kemampuan keterampilan konsep kepala sekolah diharapkan selalu belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama dari cara kerja para guru dan pegawai sekolah, melakukan observasi secara terencana tentang kegiatan-kegiatan manajemen, banyak membaca tentang hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan yang sedang

---

<sup>16</sup> Erni Trisnawati, Sule Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana 2006), h. 19.

<sup>17</sup> Akdon, *Strategi Management For Education Management*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 182 .

dilaksanakan, memanfaatkan hasil-hasil penelitian orang lain, berfikir untuk masa yang akan datang dan merumuskan ide-ide yang dapat diuji cobakan<sup>18</sup>.

## 2. Keterampilan Hubungan dengan Manusia (*Human Relationship Skill*)

Keterampilan manusiawi pada hakekatnya merupakan kemampuan untuk mengadakan kontak hubungan kerja sama secara optimal kepada orang-orang yang diajak bekerja dengan memperhatikan kodratnya dan harkatnya sebagai manusia<sup>19</sup>. *Human Skill* juga diartikan segala hal yang berkaitan dengan sebagai individu dan hubungannya dengan orang lain dan caranya berinteraksi dengan mereka.” atau keahlian dalam memahami dan melakukan interaksi dengan berbagai jenis orang di masyarakat. Paul Hersey berpendapat bahwa “*Human Skill* adalah kemampuan dan kata putus (*judgment*) dalam bekerja dengan melau orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.”

Dalam keterampilan manusiawi, seorang manajer harus memiliki kemampuan berinteraksi dengan berbagai macam manusia yang berbeda, hal ini mencakup keterampilan memotivasi orang untuk bekerja, keterampilan mendengar orang lain, keterampilan berhubungan dengan orang lain.” Keterampilan hubungan dengan manusia dalam organisasi pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah bekerja sama, berkomunikasi dengan personel sekolah dalam rangka menciptakan suasana saling percaya terhadap program sekolah dan dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru.

---

<sup>18</sup> Komarudin, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Tarsito 1974), h. 47-48.

<sup>19</sup> Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rinika Cipta, 2004), h. 217-218.

### 3. Keterampilan Administrasi (*Administrative Skill*)

Keterampilan administrasi (*Administrative Skill*) yaitu keseluruhan proses keterampilan bekerja sama dengan memanfaatkan dan memberdaya segala sumber yang tersedia melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penggerakkan, pemotivasian, penyusunan kepegawaian, pengawasan dan supervisi, serta penilaian untuk mewujudkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien dan berkualitas.

### 4. Keterampilan Teknikal (*Technical skill*)

Keterampilan teknik (*technical skill*) ialah keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Keterampilan tehnikal yang diperlukan oleh kepala sekolah adalah yang erat kaitannya dengan aplikasi pengetahuan tentang cara pengelolaan kelas, penggunaan metode pengajaran, tehnik evaluasi siswa, tehnik pembuatan satuan acara pembelajaran, tehnik-tehnik pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan, serta tehnik mengarahkan dan membina para guru di sekolah<sup>20</sup>.

#### b. Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu Kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan “ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga” sedangkan “sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.” Menurut Wahjo Sumidjo, secara sederhana Kepala Sekolah adalah “seorang tenaga fungsional memimpin guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar<sup>21</sup>.” Kepala Sekolah sebagai

---

<sup>20</sup>J Iskandar, *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah*, Vol. 1. No. 1 (Juni 2017), h. 93-94. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/download/4129/3814>, (20 Agustus 2019).

<sup>21</sup> Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.2003), 83.

manajer pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali.”

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat<sup>22</sup>. Kepala Sekolah Secara etimologi adalah guru yang memimpin sekolah<sup>23</sup>. Secara terminologi kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi disekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran<sup>24</sup>. Adapun hadis yang membahas tentang pemimpin yaitu:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ

مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

<sup>22</sup> Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.16.

<sup>23</sup> W.J.S Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976).

<sup>24</sup> Wahjo Admidjo, *Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. III, 2001), h.81.

وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْحَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ  
وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya:

“Dari ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah SAW. Berkata: Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggung jawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelolah harta tuannya, dan akan dimintai pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya<sup>25</sup>.” (HR. Bukhari)

Berdasarkan paragraf di atas, yang dimaksud dengan kepala sekolah adalah seseorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah agar tujuan pendidikan dalam instansi pendidikan tersebut dapat mencapai, dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan. Kepala Sekolah merupakan seorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu sekolah. Kepala Sekolah sebagai top manajer bertanggung jawab terhadap kualitas mutu pendidikan di lembaganya.

Kepala Sekolah adalah manajer puncak di sekolah. Pola pemikirannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, harus mempunyai kemampuan untuk memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan organisasi.

Atmodiwiro mengemukakan bahwa ada lima keterampilan administrasi dan dua belas kompetensi yang diperlukan untuk menjadi seorang Kepala Sekolah yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Lima keterampilan yang dimaksud adalah

---

<sup>25</sup> Abu' Abd Allah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, (*Shaliha Bukhari*, Juz 1, Beirut: Dar Al-Fikr, 1401 H/198), h. 215.



keampilan teknis, keterampilan hubungan manusia, keterampilan konseptual, keterampilan pendidikan dan pengajaran, dan keterampilan kognitif. Sedang dua belas kompetensi yaitu komitmen terhadap misi Sekolah dan ketrampilan untuk menjadi gambaran bagi sekolahnya, orientasi kepemimpinan proaktif, ketegasan, sensitif terhadap hubungan yang bersifat interpersonal dan organisasi, mengumpulkan informasi, menganalisis pembentukan konsep, fleksibilitas intelektual, persuasif dan manajemen interaksi, kemampuan beradaptasi secara taktis, motivasi dan perhatian terhadap pengembangan, manajemen kontrol, kemampuan berorganisasi dan pendelegasian, dan komunikasi<sup>26</sup>.

*Sun Tzu* dalam buku administrasi pendidikan yang di kutip hilal mahmud mengemukakan bahwa keberhasilan persaingan yang ditentukan oleh kepandaian memimpin yang bisa dinilai dari beberapa faktor yang berasal dari karakter seseorang. Karakter pemimpin yang kuat hanya dapat dikembangkan lewat latih yang seksama dan sadar. Dengan demikian, kepemimpinan yang berkarakter hanya dapat dimiliki jika dikembangkan lewat latihan dan diterapkan dalam kehidupan sosial<sup>27</sup>.

*Fred M. Hechinger* dalam buku administrasi pendidikan yang di kutip oleh hilal mahmud pernah mengatakan bahwa naik turunnya kualitas sekolah sangat bergantung pada kualitas kepala sekolahnya. Oleh karena itu penguasaan keterampilan kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya di sekolah perlu mengasah berbagai keterampilan kepemimpinan, yaitu keterampilan berkomunikasi, keterampilan mendelegasikan tugas, keterampilan memecahkan masalah, keterampilan mengatasi konflik, keterampilan

---

<sup>26</sup>Atmodiwiro Soebagio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardadzya Jaya, 2006), 63.

<sup>27</sup>Hilad Mahmud, *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*, (Cet. I; Makassar: Aksara Timur, 2015), h. 58.

mengelola waktu, keterampilan interpersonal, keterampilan memotivasi, keterampilan mengatasi orang sulit dan keterampilan membangun tim. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan untuk membangkitkan kinerja guru. Hal ini akan terwujud apabila kepala sekolah mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah tidak mungkin mengabaikan fungsi dan peranan guru sebagai sosok terdepan dalam pendidikan. Untuk melakukan pembinaan terhadap guru, kepala sekolah harus mempunyai kompetensi kepemimpinan yang efektif dan efisien, sehingga pembinaan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik<sup>28</sup>.

Seorang kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan tidak terlepas dari sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing kepala sekolah. Menurut M. Ngalim Purwanto beberapa sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan adalah rendah hati dan sederhana, bersifat suka menolong, sabar dan memiliki kestabilan emosi, percaya pada diri sendiri, jujur, adil, dan dapat dipercaya<sup>29</sup>.

Husaini Usman mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh

---

<sup>28</sup> Yusnidar, "*Jurnal Ilmiah Didaktika* Vol. XIV, No. 2, Februari, 2014), h. 323-324.

<sup>29</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2010), h.55-57.

keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan, sedangkan keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya<sup>30</sup>.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin agar berhasil dalam memimpin organisasi secara efektif adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari penyelesaian setiap persoalan yang timbul secara tepat dan bijaksana.
- 2) Mempunyai emosi yang stabil atau tidak mudah terombang-ambing oleh berbagai perubahan suasana serta dapat memisahkan antara persoalan pribadi, persoalan rumah tangga, dengan persoalan organisasi.
- 3) Mempunyai kepandaian dalam menghadapi orang lain dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang, dan puas dalam pekerjaan.
- 4) Mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta untuk mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggungjawab dan wewenang akan didelegasikan.

Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah juga. Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah.

---

<sup>30</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara.2006), h. 302.

## 2. Komitmen Kerja Guru di Sekolah

### a. Pengertian Komitmen Kerja Guru

Kata komitmen berasal dari bahasa *latin commiterere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally, impelled* yaitu keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya. Komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen kerja guru tidak dapat dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen. Keberhasilan seorang guru dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi tersebut<sup>31</sup>. Berdasarkan uraian di atas komitmen kerja guru adalah sebuah bentuk kepedulian yang tinggi dari seorang guru terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

### 3. Bentuk Komitmen Kerja Guru

Spector at. al dalam Sardiman mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen komitmen kerja guru/ organisasional, yaitu:

---

<sup>31</sup>D. Hamidah, "Komitmen Kerja Guru di Sekolah," <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:M0pnZ35Z7SYJ:digilib.unila.ac.id/4008/14/BA B%2520II.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>. (10 Agustus 2019).

- a. *Affective commitment*, terjadi apabila guru ingin menjadi bagian dari organisasi sekolah karena adanya ikatan emosional.
- b. *Continuance commitment*, muncul apabila guru tetap bertahan pada suatu organisasi sekolah karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena guru tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri guru. Guru bertahan menjadi anggota organisasi sekolah karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi sekolah merupakan hal yang seharusnya dilakukan<sup>32</sup>. Adapun indikator komitmen kerja guru disekolah yaitu:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*).

Komitmen afektif berhubungan dengan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. *Affective commitment* muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Proses pembentukan *affective commitment* dikembangkan berdasarkan kondisi *exchange principle* berupa pelaksanaan sistem *reward dan punishment*, sebagai bentuk timbal balik untuk setiap kontribusi keterlibatan staf atau pendidik terhadap sekolah. Pemberian hadiah atau hukuman sesuai dengan tingkat keberhasilan atau kegagalan serta bagaimana kondisi sekolah. Indikator komitmen afektif yaitu Emosional Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama, Identifikasi Komitmen afektif

---

<sup>32</sup>Asaepulloh, "Komitmen Guru Profesional," <http://asaepulloh.blogspot.com/2011/06/komitmen-guru-profesional.html>. (14 agustus 2019)

muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan dan Keterlibatan karyawan dalam organisasional.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

Komitmen berkelanjutan berhubungan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. *Continuance Commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Indikator komitmen afektif yaitu Kerugian bila meninggalkan organisasi Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai pendidik.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Komitmen ini berhubungan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. *Normative commitment* berkembang berdasar prinsip pertukaran atau biasa disebut *norm of reciprocity*. *Reward* secara tidak

langsung akan menciptakan kondisi kewajiban moral sehingga pada akhirnya akan membentuk keterikatan yang besar terhadap tempat kerja<sup>33</sup>.

#### 4. Karakteristik Komitmen guru Profesional

##### a. Tingginya Perhatian Terhadap Siswa-Siswi

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada siswa dan siswinya, antara lain sebagai berikut:

##### 1) Memberikan Bimbingan.

Salah satu tugas guru adalah membimbing siswa-siswi. Membimbing berarti mengarahkan siswa-siswi yang mempunyai kemampuan kurang, sedang dan tinggi. Disini arti bimbingan yang sebenarnya bagi guru. Guru harus memahami masing-masing siswa-siswinya dari kondisi fisik dan psikisnya agar mampu melaksanakan pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Dalam proses bimbingan, guru menyatu dalam jiwa siswa-siswinya tidak boleh egois atau memaksakan kehendak dengan tujuan agar pengajaran cepat sesuai dengan target waktu. Akan tetapi guru dituntut untuk menghargai kemampuan siswa siswinya dengan tidak melupakan batasan waktu.

##### 2) Mengadakan komunikasi yang intensif untuk memperoleh informasi tentang anak didik.

Komunikasi dalam segala hal sangat dibutuhkan, apalagi berkaitan dengan aktifitas sebagai guru. Guru yang bijaksana adalah guru yang peduli terhadap keadaan siswa-siswinya. Perbedaan-perbedaan yang terdapat pada peserta didik hendaknya dijadikan landasan dalam memberikan pengajaran. Oleh karenanya, guru harus selalu menjalin komunikasi intensif dengan orang tua dan masyarakat terkait dengan keadaan

---

<sup>33</sup>Ridwan Rizki Saputro, *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior*, h. 36-38.

keluarga, lingkungan dan pergaulan peserta didiknya. Disinilah peran guru sebagai pengganti orang tua didalam menyiapkan siswa-siswinya menjadi anggota masyarakat<sup>34</sup>.

#### b. Waktu dan Tenaga yang Dikeluarkan

Tugas guru merupakan tugas yang kompleks mulai dari mendidik, mengajar, melatih, membimbing dan sebagainya. Oleh karenanya guru harus memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menunaikan kewajibannya yaitu sebagai berikut:

- 1) Guru tidak hanya pendidik didalam kelas, tetapi juga disela-sela waktu di luar jam mengajar;
- 2) Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat;
- 3) Bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain. Pekerjaan menjadi guru adalah pekerjaan dibidang jasa. Terkait dengan tugas tersebut, para guru dibebankan dengan tugas-tugas sebagai berikut:
  - a. Guru memiliki tugas profesional;
  - b. Guru memiliki tugas kemanusiaan;
  - c. Guru memiliki tugas kemasyarakatan.

#### 5. Kriteria Kerja Guru

Keberhasilan kerja seorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Standar

---

<sup>34</sup>Suyadi, "komitmenGuruProfesional," <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cw3prEFXIB4J:https://bdksemarang.kemenag.go.id/komitmen-guru-profesional/+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id>. (14 Agustus 2019).



kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang di harapkan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmianto bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru<sup>35</sup>. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu Kompetensi Paedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru, yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi

---

<sup>35</sup> Direktorat Jenderal Departemen Pendidikan, Buku Pedoman Penilaian Kinerja Guru, Jakarta: Depdiknas, 2008, hal. 20-21

yang dimilikinya. Secara rinci setiap sub-kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- 1) Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial yaitu memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- 2) Merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial yang memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar serta membuat rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- 3) Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial yaitu menata latar atau setting, pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- 4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial yaitu merancang dan melaksanakan evaluasi atau *assessment* proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar, serta memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- 5) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial yaitu memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan

berbagai potensi akademik dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik<sup>36</sup>.

b. Kompetensi Kepribadian Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa untuk menjadi teladan bagi peserta didik.

c. Kompetensi Sosial Kompetensi social merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi Profesional Kompetensi profesioanal merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi guru profesional menurut pakar pendidikan nasional seperti sebagai seorang guru agar guru menganalisa, mendiagnosis, situasi pendidikan.

Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai antara lain: (a) Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber pelajaran. (b) Bahan ajar yang diajarkan. (c) Pengetahuan tentang karakteristik siswa. (d) Pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan. (e) Pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar. (f) Penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran; dan (g) Pengetahuan terhadap penilaian dan mampu merencanakan serta memimpin guna kelancaran proses pendidikan. Menurut Glasser, berkenaan dengan kompetensi guru, yaitu menguasai

---

<sup>36</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: 2009), h.75.

bahan pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa<sup>37</sup>.

### C. Kerangka Pikir

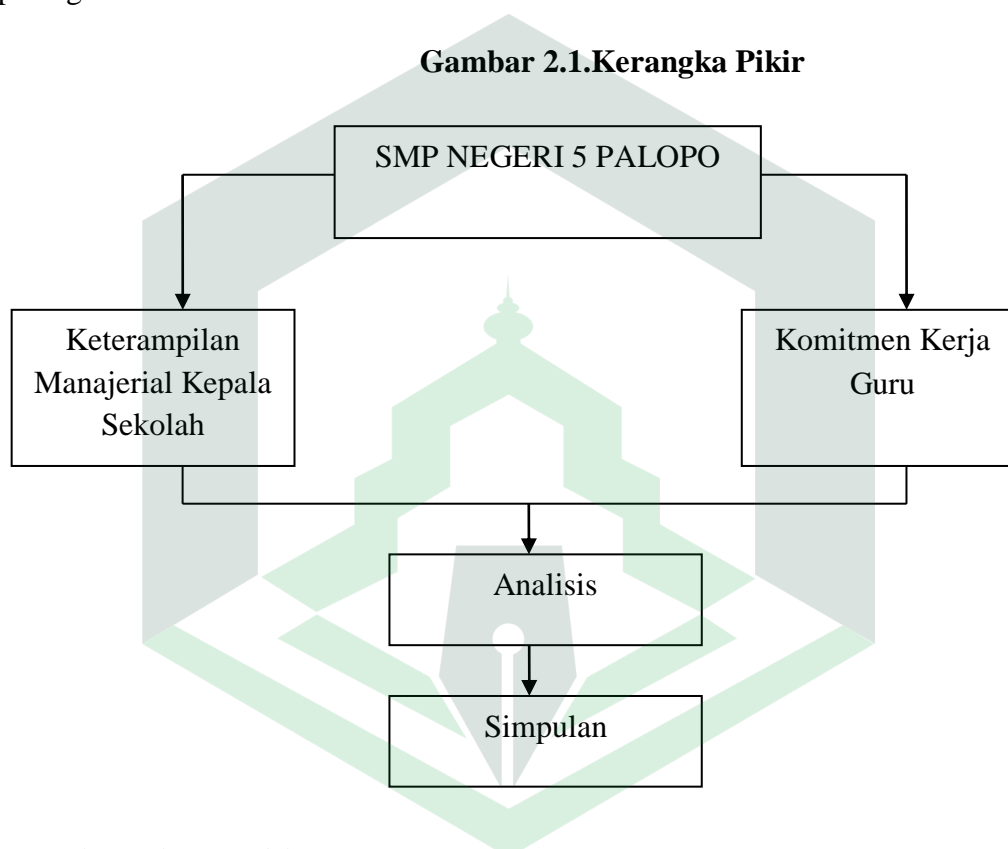
Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan para pimpinan sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, menunjukkan dan mengarahkan guru, pegawai, peserta didik dan segenap warga sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. komitmen kerja guru dapat dilihat dari indikator, mutu sekolah, mutu proses, mutu SDM, mutu fasilitas, mutu manajemen dan biaya, maka perlu ada dukungan dari kemampuan manajerial kepala sekolah guna meningkatkan komitmen kerja guru disekolah tersebut. Kepala sekolah hendaknya dapat menjalankan fungsi dan tugas dengan sebaik-baiknya serta memainkan peran yang sesuai, yakni sebagai pemimpin sekaligus sebagai manajer. Disamping itu sekolah sebagai agen perubahan, maka kepala sekolah harus memahami dan mengembangkan ketrampilannya dalam melaksanakan perubahan itu, apabila kepala sekolah ingin pegawai atau pendidik sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih bermutu dan efektif. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di lembaga pendidikan.

Untuk menciptakan komitmen kerja guru di sekolah perlu kita ketahui tentang dimensi kualitas terlebih dahulu. Dimensi kualitas yang dimaksud adalah dimensi kerja organisasi, iklim sekolah, nilai tambah, kesesuaian dengan kualifikasi, kualitas pelayanan dan daya tahan hasil pembangunan, serta persepsi masyarakat. Dari berbagai dimensi kualitas tersebut semuanya saling berkesinambungan. Sebuah konsep umum

---

<sup>37</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 53.

yang mencerminkan kualitas kehidupan organisasi kualitas, kehidupan organisasi tersebut banyak ditinjau dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di sekolah. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dilihat pada gambar di bawah:



#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pengujian dua arah. Karena arah yang akan diteliti belum jelas yaitu relasi pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah (X) terhadap komitmen kerja guru (Y) di SMP Negeri 5 Palopo. Sehingga hipotesis tersebut harus diuji dengan pengujian dua arah. Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

$H_0$ : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru.



**IAIN PALOPO**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang mengutamakan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan sebagai bentuk operasionalisasi masing-masing variabel. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan yaitu kuantitatif adalah ingin menguji sebuah teori, menunjukkan hubungan antar variabel, membangun fakta, memberikan deskripsi statistik, serta menaksir dan dapat meramalkan hasilnya<sup>38</sup>. Desain penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat *ex-post facto*, dengan regresi sederhana yaitu penelitian yang berusaha menentukan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data-data, penyajian data dan menganalisis data.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 5 Palopo yang terletak di Jalan Domba Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 9 juni sampai 14 juni 2020, adapun waktu penelitiannya yaitu pagi pada pukul 9.00-11.30.

---

<sup>38</sup>Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Cet. I; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), h. 37.

### C. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	Keterampilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang manajer.	1. Keterampilan Konsep. 2. Keterampilan manusiawi. 3. Keterampilan teknik.
2.	Komitmen kerja guru	Sebuah bentuk kepedulian yang tinggi dari seorang guru terhadap tugas yang diberikan kepadanya.	1. <i>Affective Commitment</i> . 2. <i>Continuance Commitment</i> . 3. <i>Normative Commitment</i> .

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi Penelitian

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh pendidik yang berjumlah 32 orang.

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun dasar pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel sebanyak 32 pendidik.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *survey*. Teknik *survey* yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan cara memberikan angket. Angket merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada



responden.<sup>39</sup>. Adapun cara yang ditempuh peneliti dalam memperoleh data angket adalah peneliti langsung turun ke lokasi penelitian untuk membagikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh data secara lebih mudah dan lebih cepat terhadap objek yang akan diteliti.

## F. Instrumen Penelitian

Angket tertutup yaitu terdiri atas pernyataan dengan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan, responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan pendiriannya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu instrumen untuk variabel keterampilan manajerial kepala sekolah dan komitmen kerja guru. Instrumen tersebut berupa angket yang tersusun dengan variabel-variabel di atas. Alasan digunakannya angket sebagai pengumpul data karena angket mempunyai kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan mengungkap potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi petunjuk yang seragam bagi responden. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan *survey* penelitian.<sup>40</sup>

Dalam pengumpulan data penelitian yang dilakukan dengan pengadaaan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian atau objek penelitian. Dalam pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi deretan pernyataan yang dibagikan ke responden mengenai tentang keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di sekolah SMPN 5 Palopo. Alternatif jawaban akan menggunakan skala likert-4 titik. Skala

---

<sup>39</sup>Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, 6th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2017). [https://www.jd.id/product/salemba-empat-metode-penelitian-untuk-bisnis-e6-1-uma-sekaran-roger-bougie-9789790617452\\_50165295/500374471.html](https://www.jd.id/product/salemba-empat-metode-penelitian-untuk-bisnis-e6-1-uma-sekaran-roger-bougie-9789790617452_50165295/500374471.html). (diakses pada tanggal 15 Agustus 2019).

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Cet: XV; Bandung: Alfabeta, 2012), h. 146.

Likert 4-Titik diambil sebagai patokan pada semua butir pernyataan dalam skala penilaian.

Skala liker dimulai dari satu sampai empat, dengan keterangan nilai sebagai berikut:<sup>41</sup>

- a. Untuk sangat tidak setuju diberi nilai : 1
- b. Untuk ragu-ragu diberi nilai : 2
- c. Untuk setuju diberi nilai : 3
- d. Untuk sangat setuju diberi nilai : 4

### **G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen**

#### 1. Validitas Instrumen

Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket di uji coba, dalam hal ini uji validitas dan realibilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas *item*. Validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen, dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (*item*) pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Rancangan angket diserahkan kepada dua ahli atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang pada skala likert-4 seperti berikut ini<sup>42</sup>:

Skor 1 : tidak setuju

Skor 2 : kurang setuju

---

<sup>41</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Cet: XIII; Bandung: Alfabeta, 2011) h. 390.

<sup>42</sup>Vinda Afrilia, *Pengaruh Kinerja Guru terhadap Kedisiplinan peserta didik*: Universitas Negeri Malang, Vol. 24. No. 04, September 2014, h. 317.

Skor 3 : setuju

Skor 4 : sangat setuju

Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik Aiken's berikut<sup>43</sup>:

$$v = \frac{\sum S}{[N(C-1)]}$$

Keterangan:

$$S = r - l_0$$

r = Skor yang diberikan oleh Validstor

l<sub>0</sub> = Skor penilai validitas terendah

n = banyalnya validator

c = Skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut<sup>44</sup>:

**IAIN PALOPO**

<sup>43</sup>Syaifuddin Azwar, *Realibilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 113.

<sup>44</sup>Hasilridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010), 81.

**Tabel 3.2 Interpretasi Validitas Isi**

Interval	Interprestasi
0,00-0,199	Sangat tidak Valid
0,20-0,399	Tidak Valid
0,40-0,599	Kurang Valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat Valid

Setelah diperoleh  $r_{xy}$  kemudian dibandingkan dengan harga  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = n-1$ , untuk mengetahui skor masing-masing item pernyataan valid atau tidak. Butir item dikatakan valid jika  $r_{ruang} > r_{tabel}$ . hasil uji variabel keterampilan manajerial kepala sekolah bahwa item pernyataan mempunyai nilai *corrected item-total correlation*  $> r_{tabel}$  (0.60) adalah valid, sedangkan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $< r_{tabel}$  (0.60) adalah tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pada variabel pendidikan dan latihan memiliki *corrected item-total correlation*  $> r_{tabel}$  (0,60) sehinggalah dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

## 2. Realibilitas Instrumen

Uji realibilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli, adapun cara pengelolahannya adalah dengan mencari nilai alpha menggunakan SPSS Vers. 20. Adapun tolak ukur untuk

menginterpretasikan derajat realibilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut<sup>45</sup>

**Tabel 3.3 Interpretasi Realibilitas**

Interval	Interprestasi
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat rendah

#### H. Teknik Analisis Data

##### a. Analisis Statistik

##### 1) Analisis Deskriptif

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket ini diukur dengan menggunakan skala likert. Setelah data yang diperoleh dalam penelitian ini dianggap cukup, maka penulisan pengelolaannya menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi<sup>46</sup>.

<sup>45</sup>M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; ( Bandung: Pustaka Setia, 2005), 30.

<sup>46</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 206.

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari hasil pemberian angket skala pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 5 Palopo. Dengan keperluan analisis tersebut, maka digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik nilai responden berupa rata-rata, nilai tengah (median), standar deviasi, variasi, tentang skor, nilai terendah dan nilai tertinggi, serta tabel distribusi frekuensi dan histogram.

Adapun perhitungan analisis statistik tersebut dilakukan dengan program komputer *microsoft excel*. Selain itu, analisis data juga dilakukan dengan menggunakan program siap pakai yakni *statistic and service solution* (SPSS), di mana pengolahan data untuk angket digunakan rumus perhitungan presentase sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P = Persentase jawaban

F = Frekuensi jawaban

N = Jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui tentang keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru digunakan kriteria sesuai dengan mengkategorikan penilaian acuan patokan (PAN) yaitu:<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup>Piet A, Suhertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisor Pendidikan*, (Cet. 1; Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 60.

**Tabel 3.4 Kategorisasi Acuan Patokan (PAN)**

Rentang % Skor	Kategorisasi
0% - 34%	Sangat kurang
35% - 40%	Kurang
41% - 60%	Cukup
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Baik sekali

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan angket kepada responden.

## 2) Analisis Statistik Inferensial

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi tunggal yang berdasarkan ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga, tidak semua asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas.

#### (1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS*, dasar pengambilan keputusannya yaitu normal atau tidak, jika nilai signifikan  $> \alpha$  (0,05) maka data tersebut berdistribusi

normal. Sedangkan jika nilai signifikansi  $< \alpha (0,05)$  maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

## (2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variable X diikuti dengan perubahan variabel Y. Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software SPSS for window*. Jika nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

## (3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berarti varian variable pada model regresi yang tidak sama sebaliknya, jika nilai varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas<sup>48</sup>. Untuk mengetahui nilai signifikan variabel yaitu jika variabel dependen lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel dependennya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar)<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup>Sulianto.*EKONOMETRIKA TERAPAN: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. (Yogyakarta: Andddi), h.97*

<sup>49</sup> Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com.Akt. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.*(Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro. 2011),h.139



a. Analisis regresi linear sederhana

Adapun rumus yang digunakan dalam uji hipotesis ini yaitu regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Parameter intersep

b = Parameter koefisien regresi variable bebas

Model analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)15 for windows.

b. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan apabila data penelitian telah dianalisis dan telah melewati uji persyaratan analisis berupa: (a) Uji normalitas; (b) Uji linearitas; dan selanjutnya akan dilakukan uji t.

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Sehingga dapat diketahui apakah dugaan sementara dapat diterima atau ditolak. Oleh sebab itu langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- (1). Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

- (2). Berdasarkan probabilitas jika signifikansi T (probabilitas)  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, jika signifikansi T (probabilitas)  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.



**IAIN PALOPO**

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Lokasi Penelitian

###### a. Sejarah singkat berdirinya SMP Negeri 5 Palopo

SMP Negeri 5 Palopo terletak pada wilayah Km.5 arah utara kota palopo. Lokasi SMP Negeri 5 Palopo di apit antara pantai dan pegunungan. Tepatnya terletak di Jl. Domba. Palopo, Kelurahan Temmalebba Kecamatan Bara, Kab/Kota Palopo, telepon 0471-23349. Mata pencaharian masyarakat di sekitarnya sangat majemuk. Ada yang berprofesi sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil), pedagang, Nelayan dan mayoritas sebagai buruh tani.

Sekolah ini didirikan dan beroperasi pada tahun 1984 dengan jenjang akreditasi Negeri dan status kepemilikan pemerintah, dengan nomor statistik sekolah (NSS) 201731713030 dan NPSN (Nomor Pokok Nasional) 40307834. Luas tanah 2000 m<sup>2</sup> dan luas seluruh bangunan 1714 m<sup>2</sup> dan dikelilingi oleh pagar sepanjang 600 m.

Sejak tahun 1984, SMP Negeri 5 Palopo telah dipimpin oleh beberapa kepala sekolah:

- |                       |            |
|-----------------------|------------|
| 1. Drs.Hasli          | :1984-1993 |
| 2. Dra. Hj.Hudiah     | :1993-2000 |
| 3. Drs.Hamid          | :2000-2003 |
| 4. Drs.Andi Alimuddin | :2003-2004 |
| 5. Drs.Patimin        | :2004-2013 |

6. Dra. Hj. Rusnah, M. Pd :2013-2014
7. Bahrum Satria, S.Pd, M.M :2014-2019
8. Muh. Arifin, S. Pd :2019-sekarang<sup>50</sup>.

Adapun struktur SMP Negeri 5 Palopo terdiri dari:

Kepala Sekolah	: Muh. Arifin, S.Pd.
Ketua Komite Sekolah	: Mustama. S
Kepala Tata Usaha	: Hapsa
Wakasek Urs.Kurikulum	: Dra. Hj. Murpah, M.M.
Wakasek Urs. Kesiswaan	: Hj. Dwi Pujihastuti, S.Pd., M.M.
Wakasek Urs. Humas	: Drs. Mandi Bangun
Koordinator BP/BK	: Maria Rumba, S. Pd
Koordinator Perpustakaan	: Sri Suryaningshi, S.Pd
Bendahara Gaji	: Rahma,S.Pi
Para Wali Kelas	
Guru Bidang Studi	
Siswa	

b. Keadaan Guru

Pendidik dalam undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi (pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian) sebagai guru, dosen ,konselor, pamong belajar

---

<sup>50</sup>Dokumentasi Tata Usaha SMP Negeri 5 Palopo Tahun 2020.

dan sebutan yang lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan<sup>51</sup>.

Tugas pendidik adalah membantu menjaga dan memelihara fitrah (potensi) peserta didik, mengembangkan dan mempersiapkan segala potensi yang dimilikinya, dan mengarahkan potensi tersebut menuju kebaikan dan kesempurnaan serta merealisasikan program tersebut secara bertahap<sup>52</sup>. Tugas pendidik tidaklah semudah membalikkan tangan. Pendidikan membutuhkan proses yang panjang hingga muncul wajib belajar sembilan tahun meningkat jadi dua belas tahun.

Guru adalah faktor yang sangat penting dalam pendidikan sebagai subjek ajar, guru memiliki peranan penting dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar, salah satu fungsi yang dimiliki seorang guru yakni fungsi moral, dalam menjalankan semua aktivitas pendidikan fungsi moral harus senantiasa dijalankan dengan baik.

Jumlah keseluruhan di SMP Negeri 5 Palopo ada 42 orang yang terdiri dari 8 guru laki-laki dan 34 guru perempuan. Yang terdiri dari guru tetap dan guru honorer. Keadaan guru di SMP Negeri 5 Palopo sepanjang pengamatan peneliti ketika memasuki jam pelajaran, guru menggunakan metode diskusi yang dibarengi dengan praktek yang menjadikan pelajaran lebih menyenangkan sehingga minat belajar peserta didik lebih tinggi.

---

<sup>51</sup>Helmawati, *Pendidikan Keluarga: Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014, h.98-99.

<sup>52</sup>Assegaf Abd. Rachman, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.

Guru sebagai faktor penentu pendidikan, pegawai juga ikut menentukan kelancaran proses belajar mengajar karena pegawai bertugas mempersiapkan sarana dan prasarana penunjang interaksi belajar mengajar.

Sekolah SMP Negeri 5 Palopo memiliki visi dan misi sebagai berikut.

a. Visi

Pengembangan sumber daya manusia yang menguasai dasar IPTEK dan MTAQ serta berwawasan unggul.

b. Misi

- 1) Menumbuhkan semangat keunggulan dalam pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga siswa berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.
- 2) Melaksanakan pembinaan profesionalisme guru secara kontinyu.
- 3) Mewujudkan lingkungan sekolah bersih indah dan nyaman.
- 4) Menggalang peran serta masyarakat
- 5) Melaksanakan pembinaan keagamaan<sup>53</sup>.

2. Teknik Analisis Data

a. Validasi Instrumen

Sebelum angket digunakan terlebih peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih dua validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli dimaksud adalah sebagai berikut:

---

<sup>53</sup>Visi dan Misi SMP Negeri 5 Palopo, Dokumentasi.

**Tabel 4.1 Validator Instrumen**

No	Nama	Pekerjaan
1	Masniar, S. Pd., M. Pd.	Dosen
2	Tasdin Tahrim, S. Pd., M. Pd.	Dosen

Pada validitas isi digunakan rumus Aiken's adapun hasil validitas yang dilakukan oleh dua validator ahli adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Hasil validator data angket untuk penelitian keterampilan manajerial kepala sekolah**

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3
Validator 2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2
$\Sigma s$	5		5		5		4		6		5	
V	0,83		0,83		0,83		1		1		0,83	

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) sebesar 5,32. Dari validitas isi Keterampilan manajerial kepala sekolah dapat dikatakan memadai (valid).

**Tabel 4.3 Hasil validator data angket untuk penelitian komitmen kerja guru**

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
r												
r 1												
r 2												
$\sum s$	5		5		5		4		6		5	
V	0,83		0,83		0,83		1		1		0,83	

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata dari V (Aiken's) sebesar 5,32. Selanjutnya akan dibandingkan dengan menggunakan interpretasi dapat dilihat pada tabel 4,2. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) dari validitas isi komitmen kerja guru dikatakan memadai (valid).

#### b. Realibilitas Instrumen

Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu koisioner yang merupakan indikator dari variabel suatu koisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kehandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic. *Crombach Alpha* ( $\alpha$ ) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Crpmbach Alpha* ( $\alpha$ )  $\geq$  0,60. Hasil pengujian realibilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



**Tabel 4.4 Uji Realibilitas Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.116	.198	24

Berdasarkan tabel diatas 4.5 Uji realibilitas diatas diperoleh untuk angket keterampilan manajerial kepala sekolah nilai  $r_{11}$  dari sebesar 0,116. Dengan demikian berdasarkan tabel interprestasi realibilitas maka angket keterampilan manajerial kepala sekolah dengan kriteria sangat rendah.

**Tabel 4.5 Uji Realibilitas Komitmen Kerja Guru**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.582	.446	17

Kemudian untuk tabel 4. Uji realibilitas untuk angket komitmen kerja guru yang diperoleh nilai  $r_{11}$  sebesar 0,582 atau 0,60. Dengan demikian berdasarkan tabel interprestasi realibilitas maka angket komitmen kerja guru dapat dikatakan dengan kriteria realibilitas cukup.

c. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik Deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel distribusi frekuensi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden

berupa perhitungan mean, minimum, maximum, variance, standar deviation, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

1) Keterampilan manajerial Kepala Sekolah

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel keterampilan manajerial kepala sekolah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor mean yaitu 73,69 dan variance 15,770 dengan standar deviation sebesar 3,971 dari skor terendah 66 dan skor tertinggi 83. Hal ini dapat dilihat pada tabel Berikut ini:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**

<b>Descriptive Statistics</b>						
	N	Mini mum	Maxi mum	Mea n	Std. Deviatio n	Varian ce
Keterampilan manajerial kepala sekolah	32	66	83	73.69	3.971	15.770
Valid N (listwise)	32					

Jadi skor keterampilan manajerial kepala sekolah dikelompokkan kedalam lima kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi keterampilan manajerial kepala sekolah. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentasi keterampilan manajerial kepala sekolah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Perolehan Persentase Kategorisasi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase(%)
------	--------------	-----------	---------------

<b>60-65</b>	Sangat Kurang	0	0%
<b>66-70</b>	Kurang	7	22%
<b>71-75</b>	Cukup	7	22%
<b>76-80</b>	Baik	14	44%
<b>81-85</b>	Baik Sekali	4	12%
	Jumlah	32	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan hasil angket pada variabel keterampilan manajerial kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum bahwa kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo yang memiliki keterampilan manajerial kepala sekolah pada kategori sangat kurang diperoleh persentase 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, untuk kategorisasi kurang diperoleh persentase 22% karena memiliki frekuensi sampel 7, untuk kategorisasi cukup diperoleh persentase 22% karena memiliki frekuensi sampel 7, untuk kategorisasi baik diperoleh persentase 44% karena memiliki frekuensi sampel 14, dan untuk kategorisasi baik sekali diperoleh persentase 12% karena memiliki frekuensi sampel 4 orang.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategorisasi baik dengan frekuensi sampel 14 orang dan hasil persentase sebesar 44% dengan skor mean yaitu 73.69. baiknya hasil persentase keterampilan manajerial kepala sekolah di pengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

## 2) Komitmen kerja guru

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel komitmen kerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor mean yaitu 50.00 dan variance sebesar 21.097 dengan standar deviation sebesar 4.593 dari skor terendah 43 dan skor tertinggi 59. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.7 Berikut ini:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Komitmen Kerja Guru**

		Descriptive Statistics					
		N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation	Varian ce
komitmenke rja guru		32	43	59	50.00	4.593	21.097
Valid	N	32					
(listwise)							

Jika skor komitmen kerja guru dikelompokkan kedalam lima kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi komitmen kerja guru. adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase komitmen kerja guru sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Perolehan Persentase Kategorisasi Komitmen Kerja Guru**

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase(%)
<b>35-40</b>	Sangat Kurang	0	0%
<b>41-45</b>	Kurang	8	25%
<b>46-50</b>	Cukup	6	19%
<b>51-55</b>	Baik	15	47%

<b>56-60</b>	Baik Sekali	3	9%
	Jumlah	32	100%

Berdasarkan tabel di atas ,dapat disimpulkan hasil angket pada variabel komitmen kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum bahwa komitmen kerja guru SMP Negeri 5 Palopo yang memiliki komitmen kerja guru pada kategori sangat kurang diperoleh persentase 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, untuk kategorisasi kurang diperoleh persentase 25% karena memiliki frekuensi sampel 8, untuk kategorisasi cukup diperoleh persentase 19% karena memiliki frekuensi sampel 6, untuk kategorisasi baik diperoleh persentase 47% karena memiliki frekuensi sampel 15, dan untuk kategorisasi baik sekali diperoleh persentase 9% karena memiliki frekuensi sampel 3 orang.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategorisasi baik dengan frekuensi sampel 15 orang dan hasil persentase sebesar 47% dengan skor mean yaitu 50.00. baiknya hasil persentase komitmen kerja guru di pengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Dari hasil uji normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogrove-Smirnov Test* diperoleh nilai signifikan sebesar 0,496. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, nilai signifikan lebih besar dari

nilai probabilitas ( $0,496 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji distribusi normal.

**Tabel 4. 10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.39814027
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.096
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		.830
Asymp. Sig. (2-tailed)		.496

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

## 2) Uji Linearitas

Dari hasil data yang dilakukan dengan menggunakan diperoleh nilai *deviation from Linearity Sig.* Sebesar 0,116. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ( $0,116 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel keterampilan manajerial kepala sekolah (X) dengan Variabel Komitmen Kerja Guru (Y).

## ANOVA Table

		Sum of	F	Sig.
		Squares		
Komitmen Kerja Guru	Between (Combined) Groups	364.105	1.989	.087
Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	Linearity	54.347	3.562	.074
	Deviation from Linearity	309.758	1.846	.116
	Within Groups	289.895		
	Total	654.000		

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas dari tabel 4.3 tersebut dapat diketahui hasil output “*coefficients*” yaitu nilai signifikan variabel keterampilan manajerial kepala sekolah sebesar 0,795. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel dependen lebih besar dari 0,05 atau ( $0,795 > 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam penelitian variabel dependennya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Beta	B	Std. Error

1	(Constant)	5.788	8.531		.678	.503
	Keterampilan ManajerialKep alaSekolah	-.030	.116	-.048	-.263	.795

a Dependent Variable: Abs\_RES

e. Uji Regresi Sederhana

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 25,431 + 0,333x$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar positif 25, 431; artinya jika keterampilan manajerial kepala sekolah (X) nilainya 0, maka komitmen kerja guru (Y) nilainya positif sebesar 25,431.
- Koefisien variabel keterampilan manajerial kepala sekolah (X) sebesar positif 0,333; jika keterampilan manajerial kepala sekolah (X) mengalami kenaikan nilai 1, maka komitmen kerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,333 koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara keterampilan manajerial kepala sekolah dengan komitmen kerja guru.

**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					



1					Error	
1	(Constant)	25.4	14.921		1.704	.000
		31				
	KeterampilanManajerialKepalaSekolah	.333	.202	.288	2.649	.000

a Dependent Variable: KomitmenKerja Guru

#### f. Uji Hipotesis

##### 1) Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Dari hasil koefisien determinasi (R Square) tersebut jika dilihat dari output model summary, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.743 (nilai 0,743 adalah pengkuadratn dari koefisien korelasi atau R, yaitu  $0.862 \times 0.862 = 0.743$ ). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0.743. atau sama dengan 74,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen kerja guru sebesar 74,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain ini sering disebut eror.

**TABEL 4.15 HASIL KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862(a)	.743	.053	4.471

a Predictors: (Constant), KeterampilanManajerialKepalaSekolah

##### 2) Uji t

Dari hasil uji t tersebut jika dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Variabel terikat. Hasil dari output “*cofficient*” didapatkan

nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,649 dan  $T_{tabel}$  sebesar 1,995 atau  $2,649 > 1,995$  dan nilai signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah  $0,000 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat di artikan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru.

**Tabel 4.16 Hasil Uji T**

Coefficients(a)					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.431	14.921		1.704	.000
Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	.333	.202	.288	2.649	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru

## B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian adalah pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 5 Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri 5 Palopo. Keterampilan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk melaksanakan tugasnya sehingga terjadi kelancaran dalam pendidikan. Keterampilan manajerial kepala sekolah tersebut terbagi menjadi tiga keterampilan, yaitu keterampilan teknis adalah keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas langsung di lapangan dalam memecahkan masalah, keterampilan

hubungan manusia adalah kemampuan melakukan komunikasi dengan baik, bergaul akrab, bisa bekerja sama, menciptakan iklim kerja yang kondusif, keterampilan konseptual adalah kemampuan menciptakan konsep-konsep baru dalam mengatasi masalah<sup>54</sup>.

Sebelumnya penulis telah melakukan uji coba terhadap instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Berdasarkan uji coba, diketahui variabel keterampilan manajerial kepala sekolah terdiri dari 3 indikator dengan 24 butir instrumen. Uji coba ini dilaksanakan dengan menggunakan 32 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 24 butir soal dinyatakan valid. Dengan demikian butir instrumen variabel keterampilan manajerial kepala sekolah yang digunakan dalam penelitian sebanyak 32 butir berdasarkan penyebaran angket ke 32 responden dapat diketahui bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah dapat dikatakan kategori baik dengan frekuensi 14 orang dan persentase sebesar 44% dengan skor rata-rata 73,69.

Variabel komitmen kerja guru terdiri dari 3 indikator dengan 17 butir instrumen berdasarkan uji coba instrumen yang dilakukan dengan melibatkan 32 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 17 butir yang valid. Dengan demikian butir instrumen variabel kerja guru yang digunakan dalam penelitian sebanyak 17 butir. Berdasarkan penyebaran angket ke 32 responden dapat diketahui bahwa komitmen kerja guru dapat dikatakan kategori baik dengan frekuensi 15 orang dan persentase sebesar 47% dengan skor rata-rata 50,00.

---

<sup>54</sup>Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Pontianak: Alfabeta, 2012), 71-72.

Uji realibilitas menunjukkan bahwa instrumen kuesioner keterampilan manajerial kepala sekolah dan komitmen kerja guru dapat dikatakan realibel, hasil untuk variabel keterampilan manajerial kepala sekolah sebesar 0,116 dan variabel komitmen kerja guru 0,582. Dengan demikian hasil analisis uji validitas dan realibilitas variabel keterampilan manajerial kepala sekolah dan variabel komitmen kerja guru semua butir pernyataan yang telah diujikan kepada responden telah dinyatakan valid dan realibel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru yaitu diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,649 dan  $T_{tabel}$  sebesar 1,995 atau  $2,649 > 1,995$  dan nilai signifikan terhadap keterampilan manajerial kepala sekolah  $0,000 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Werang (2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru kristen di Kabupaten Boven Digoel<sup>55</sup>.

Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa adanya keterampilan manajerial kepala sekolah dapat mempengaruhi komitmen kerja guru. keterampilan manajerial kepala sekolah tentunya memberikan nilai positif bagi para tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan dalam menjalankan

---

<sup>55</sup>Basilius Redan Werang, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar*. h. 159

kewajibannya masing-masing, sebagai contoh komitmen dalam hal kedisiplinan waktu dan kedisiplinan dalam mengajar.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayan yang mengatakan bahwa kontribusi keterampilan manajerial kepala sekolah terdapat kontribusi yang signifikan terhadap komitmen kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,477 dengan sumbangan efektifnya sebesar 14,9%. Dari penelitian tersebut dijelaskan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan komitmen kerja guru<sup>56</sup>.



**IAIN PALOPO**

---

<sup>56</sup>Wayan, *Kontribusi keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah dan Komitmen kerja guru terhadap Kinerja Guru*, 2014, Vol. 4. No. 01.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo diperoleh bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru yaitu diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,649 dan  $T_{tabel}$  sebesar 1,995 atau  $2,649 > 1,995$  dan nilai signifikan terhadap keterampilan manajerial kepala sekolah  $0,000 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). regresi menunjukkan ada pengaruh antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru yaitu diperoleh nilai koefisien (R Square) sebesar 0,743 atau sama dengan 74,3% dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru sebesar 74,3% ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima).

#### B. Saran

1. Dengan melihat peranan keterampilan manajerial kepala sekolah, maka upaya untuk meningkatkan komitmen kerja guru seharusnya kepala sekolah lebih memaksimalkan lagi penerapan keterampilan manajerial yang baik,
2. Keterampilan manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 5 Palopo diharapkan dapat meningkatkan kerja guru sesuai dengan standar yang ditetapkan sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, *Strategi Management For Education Management*, (Bandung: Alfabeta), 2006.
- Asaepulloh, "Komitmen Guru Profesional," <http://asaepulloh.blogspot.com/2011/06/komitmen-guru-profesional.html>. 2011. (14 Agustus 2019).
- Azwar Saefuddin, *Penyusunan Skala Psikologi*, 2nd ed. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013.
- D.Hamidah, "Komitmen Kerja Guru di Sekolah," <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:M0pnZ35Z7SYJ:digilib.unila.ac.id/4008/14/BAB%2520II.pdf+%&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>. (10 Agustus 2019).
- Daryanto. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan*. Vol. 4. No. 1,. (7 Januari 2019).
- Direktorat Jenderal Departemen Pendidikan, *Buku Pedoman Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Depdiknas, 2008.
- Dokumentasi Tata Usaha SMP Negeri 5 Palopo Tahun 2020.
- Erni Trisnawati et.all, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana), 2006.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- H. Widodo. *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah*. Vol.02. No. 01, <https://journal.umtas.ac.id/index.php/naturalistic/article/view/105>. (24 Juli 2019).
- Helmawati, *Pendidikan Keluarga: Teoritis dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Iskandar, J. *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah*, Vol. 1. No. 1 (Juni 2017) <http://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/download/4129/3814>, (20 Agustus 2019).
- Jawwad Abdul Muhammad , *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta : Gema Insani), 2004.

- Katman, *Efektivitas Sekolah pada SD Fransisco Yashinta dan SD Nur Islam Kalimantan Timur*. Dalam Jurnal Universitas Indonesia Juni 2010. <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/136291-T%2028150-Efektivitas%20sekolah-full%20text.pdf>.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Karim dan Terjemahnya*, Surabaya: Halim, 2014.
- Ken Blanchard and Paull Hersey , *Majemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, terj.* (Jakarta: Erlangga), 1982.
- Kholik, Abdul A.E, Siti Hady. H, *Effect of organization commitment and work motivation to teacher performance in SMK Pasundan 1 Cimahi*. Vol. 3. No.2, [www.google.com/search?q=abdul+kholik+amirulloh+zein,+hady+siti+hadijah,+effect+of+organization+commitment+and+work+motivation+to+teacher+performance](http://www.google.com/search?q=abdul+kholik+amirulloh+zein,+hady+siti+hadijah,+effect+of+organization+commitment+and+work+motivation+to+teacher+performance). (28 juli 2019).
- Komarudin, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Tarsito), 1974.
- Mahmud Hilal. *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*, (Cet. I; Makassar: Aksara Timur, 2015.
- Mulyasa, Enco. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Cet. X. Bandung:PT Remaja Rosda Karya, 2011.
- Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara), 2013.
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya) 2009.
- Pidarta Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rinika Cipta), 2004.
- Pidarta Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Cet, II. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Poerwodarminto W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), 2006.



- Purwanto Ngalim, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), 2010.
- R. George dan W. Leslie. *Dasar-dasar Manajemen*, Cet. VIII. Jakarta: PT. Bumi Aksara , 2001.
- Rachman Abd Assegaf. *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Redan Basilius. *Pengaruh Keterampilan Managerial Kepala Sekolah*. Vol. 5. No.2(30October2018),h.5.<https://www.researchgate.net/publication/328689782>. (5 Januari 2019).
- Rivai Veithzal, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Vol. 22. No.2, 2014.
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,) 2012.
- Saefuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, 2nd ed. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013. <https://shopee.co.id/PENYUSUNAN-SKALA-PSIKOLOGI-Saifuddin-Azwar-Pustaka-Pelajar-i.3046560.975990242>. (diakses pada tanggal 15 Agustus 2019).
- Sagala Syaiful, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Cet, II. Bandung: ALFABETA, 2012.
- Santoso Puryabudi dan Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Cet. 1. Yogyakarta: ANDI, Agustus 2007.
- Saputro, Ridwan Rizki, *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior*.<https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/7910/skripsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (20 Agustus 2019).
- Siagian Sondang. p , *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: bumi aksara), 1992.
- Siregar Syofian, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011.
- Soebagio Atmodiwiro , *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardadzya Jaya), 2006.
- Sugiyono , *Metode Penelitian Bisnis*, Cet: XV. Bandung: Alfabeta, 2012.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&FD)*, Cet: VII. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&FD)* Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet: XIII; Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI).
- Sumidjo Wahjo , *Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. III), 2001.
- Sumidjo Wahjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2003.
- Suyadi, "*komitmenGuruProfesional*,"<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cw3prEFXIB4J:https://bdksemarang.kemenag.go.id/komitmen-guru-profesional/+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id>. (14 Agustus 2019).
- Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, 6th ed. Jakarta: Salemba Empat. [https://www.jd.id/product/salemba-empat-metode-penelitian-untuk-bisnis-e6-1-uma-sekaran-roger-bougie-9789790617452\\_50165295/500374471.html](https://www.jd.id/product/salemba-empat-metode-penelitian-untuk-bisnis-e6-1-uma-sekaran-roger-bougie-9789790617452_50165295/500374471.html). (diakses pada tanggal 15 Agustus 2019), 2017.
- Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara), 2006.
- Wahjosumidjo, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Oganisasi terhadap Kinerja Guru*. Vol. 1, (September 2010) .(7 januari 2019).
- Wayan, *Kontribusi keterampilan manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru SD Gugus I kecamatan sukasada*. vol.4.No.01,<https://media.neliti.com/media/publications/122897-ID-kontribusi-keterampilan-manajerial-kepal.pdf> . (21 Mei 2019).
- Yulk Gary, *Leadership in Organization*, (Jakarta: Prenhalindo), 1998.

Yusnidar, "*Jurnal Ilmiah Didaktika* Vol. XIV, No. 2, Februari, 2014.



**IAIN PALOPO**

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**



**IAIN PALOPO**

**N**

## Lampiran 1 :Nama Guru-Guru di SMP Negeri 5 Paopo

## Nama Guru di SMP Negeri 5 Palopo

No	NAMA	Pgkt/Gol
1	Muh. Arifin, S.Pd	IV/a
2	Drs.Mandi Bangun	IV/b
3	Hj.A. Rosmiati, S.Pd	IV/b
4	Patiharni, S.Pd	IV/b
5	Hj. ST. Hasnah, S,Ag	IV/b
6	Lorince Linggi, S.Pd	IV/b
7	Maria Rumba,S. Pd	IV/b
8	Nurbaeti, S.Pd., MM	IV/b
9	Mathius Kendek, S.Pd	IV/b
10	Muchtar yunus, S.Pd	IV/b
11	Irma Supri, S.Pd	IV/b
12	Hj. Dwi Pujihastuti,S.Pd., MM	IV/b
13	Dra. Hj.Murpa, MM	IV/b
14	Hj. Neng Winarni, S.Pd	IV/b
15	Debora, S.Pd	IV/b
16	A. Lili Surialang, S.Ag	IV/b
17	Paulina Laba, S.Pd	IV/b

---

18	Dra. Hj. Masriah, MM	IV/b
19	Margaretha, S. S.PAK	IV/a
20	Nursiah, S.Pd	IV/b
21	Sri Suryaningsih, S.Pd	IV/a
22	Nurdawati, S.Pd	III/c
23	Merlin Grace Rupa, S.Pd	III/d
24	Helce, S.Pd	III/b
25	Rahmat, S.Pd., M.Pd	III/d
26	Imelda Reskiwati R, S.Pd	III/c
27	Fatmawati Abduh, S.Pd	III/d
28	Rahma,S.pi	III/b
29	Irmawanti Sari,S.Pd	Pembina IV/a
30	Sukmawati S.si., S.Pd	Penata III/c
31	Endang Yacob, S.Pd	-
32	Taufiq Misran, S.Pd	-
33	Sugiartini, S.Pd	-
34	Iin Marsela, S.Pd.I	-
35	Hapsa	III/b
36	Habil	-
37	Dhoni Jhodan	-

---

---

38	Marlina, S. Kom	-
39	Tri Wahyuni,SE, Sy	-
40	Zhanti,S.Pd	-
41	Hasni	-
42	Reva Ariyanti Arifuddin, S.Pd	-

---



**IAIN PALOPO**

## Lampiran 2 :Angket Penelitian

## INSTRUMEN PENELITIAN

## Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh Peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita \*), Usia : Tahun
3. Nama Sekolah :SMP NEGERI 5 PALOPO
4. Lama Masa Kerja :Kurang Lebih 1 minggu.

**A.Instrumen Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah****Petunjuk Pengisian Angket**

Berdasar atas pengalaman Bapak/Ibu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket dibawah ini. Berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefeksi jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Instrumen Keterampilan Manajerial Kepala sekolah disusun dengan menggunakan skala likert.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Kepala Sekolah mengkoordinasikan tugas dan tanggung jawab yang akan diberikan kepada guru.				
2	Kepala Sekolah menindak lanjuti tugas yang telah diberikan untuk para guru di sekolah.				
3	Kepala Sekolah kesulitan dalam menentukan kegiatan atau perencanaan yang disarankan oleh bawahannya.				
4	Kepala Sekolah melibatkan para guru disetiap pengambilan keputusan.				
5	Kepala Sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berhasil melakukan tugasnya dengan baik.				



6	Kepala Sekolah bersikap transparan dalam pengelolaan anggaran sekolah.				
7	Kepala Sekolah kesulitan dalam berkolaborasi dengan guru dalam menyelesaikan setiap permasalahan.				
8	Kepala Sekolah berupaya mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah karena hasil kerja kersnya sendiri.				
9	Kepala Sekolah kurang memperhatikan kebutuhan guru yang menunjang aktifitas kerjanya.				
10	Kepala Sekolah membuat kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan potensi yang dimiliki guru di sekolah				
11	Kepala Sekolah mengambil keputusan berdasarkan informasi akurat dari para guru.				
12	Kepala Sekolah bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan sekolah.				
13	Kepala Sekolah memberi arahan dengan mempertimbangkan pendapat para guru untuk menunjang keberhasilan pendidikan.				
14	Kepala Sekolah mampu membangun kepercayaan serta kemampuan guru dengan memberikan motivasi pada guru.				
15	Kepala Sekolah tidak memahami kendala yang dihadapi guru karena tidak mendengarkan informasi dan kebutuhan secara personal.				
16	Kepala Sekolah berpartisipasi secara aktif dalam menerima pendapat atau saran yang diberikan guru.				
17	Kepala Sekolah tanggap dan peduli terhadap kepentingan orang atau kelompok.				

18	Kepala Sekolah kurang mendengarkan pandangan orang lain dalam mengubah langkah-langkah kerja disekolah.				
19	Kepala Sekolah tidak melibatkan guru dalam mengembangkan organisasi yang ada di sekolah.				
20	Kepala Sekolah kurang mampu memimpin warga sekolah untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.				
21	Kepala Sekolah membuat rencana penilaian kinerja untuk guru.				
22	Kepala Sekolah meminta guru terlebih dahulu mengemukakan pendapat sebelum membuat keputusan secara bersama-sama.				
23	Kepala Sekolah memberikan tambahan atau insentif berupa materi/dana untuk setiap guru yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang diharap.				
24	Kepala Sekolah yang menyusun pembukuan dan membuat laporan pertanggung jawaban, tufoksi secara transparan di sekola.				

## B. Instrumen/ Angket Komitmen Kerja Guru

### Petunjuk Pengisian Angket

Berdasar atas pengalaman Bapak/Ibu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket dibawah ini. Berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Instrumen Komitmen kerja guru disusun dengan menggunakan skala likert.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Guru tidak memberikan kontribusi secara berarti terhadap pekerjaannya				
2	Guru memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja dan mengajar.				
3	Guru tidak memegang teguh peraturan yang ada.				
4	Guru menyadari tanggung jawab sebagai pendidik.				
5	Guru tidak memiliki keinginan yang besar untuk selalu tetap bekerja dan mengajar.				
6	Guru selalu memegang teguh komitmen yang ada.				
7	Guru mampu melakukan pembelajaran dengan menggunakan metode-metode strategi pembelajaran				
8	Guru kesulitan menilai hasil belajar peserta didik dari aspek sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan secara sistematis				
9	Guru dapat melatih keterampilan atau kecakapan peserta didik dalam kegiatan ekstrakurikuler yang ada di sekolah				
10	Guru sangat mampu merencanakan pembelajaran atau pembimbingan dalam kegiatan pengkajian kurikulum dan silabus pembelajaran sesuai dengan standar proses				
11	Guru mampu menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai suatu kompetensi yang telah ditetapkan dan dijabarkan dalam silabus				
12	Guru mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dan tantangan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran				

13	Guru mampu mengetahui tingkat penguasaan kompetensi dan memperbaiki proses pembelajaran peserta didik				
14	Guru mampu membimbing siswa dengan memberikan motivasi dan pembinaan dalam pembelajaran				
15	Guru kesulitan melakukan program kegiatan kepala sekolah sebelumnya yang efektif dalam meningkatkan pengelolaan sekolah				
16	Guru kurang mampu menjadi mediator dalam pembentukan karakter peserta didik				
17	Guru mampu melaksanakan tugas tambahan dengan menjadi wali kelas dan pembina ekstrakurikuler				



**IAIN PALOPO**

Lampiran 3 : Hasil Angket Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru.

No	Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X)	Komitmen Kerja Guru (Y)
1	76	51
2	74	43
3	74	43
4	66	51
5	80	59
6	82	55
7	78	55
8	75	55
9	69	53
10	72	53
11	76	51
12	71	52
13	74	44
14	68	43
15	74	50
16	70	47
17	76	44
18	74	50
19	83	51

20	71	57
21	72	51
22	78	53
23	75	51
24	69	52
25	72	44
26	76	43
27	71	50
28	74	47
29	68	44
30	74	50
31	70	51
32	76	57



**IAIN PALOPO**

## Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian





**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpun : (0471) 326048

ASLI

**IZIN PENELITIAN**  
 NOMOR : 470/IP/DPMPPTSP/VI/2020

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Perizinan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama : NURUL HIDAYAH  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Alamat : Jl. Patikala Kab. Kolaka Utara  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 NIM : 16 0206 0101

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI SMPN 5 PALOPO**

Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 5 PALOPO  
 Lamanya Penelitian : 22 Juni 2020 s.d. 21 September 2020

**DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo  
 Pada tanggal : 22 Juni 2020  
 a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
 Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

  
**ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP**  
 Pangkat : Penata  
 NIP. : 19780805 201001 1 014

**IAIN PALOPO**

**Tembusan :**

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel,
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo,
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo,
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian



## Lampiran 7 Surat Keterangan selesai Meneliti di SMP Negeri 5 Palopo


**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SMP NEGERI 5 PALOPO**  
*Jalan Domba Telepon (0471) 23349 Palopo*

---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
 Nomor : 421.2/045/SMP5/VII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **WAGIRAN, S.Pd., M.Eng**  
 N I P : 19670219 199103 1 005  
 Jabatan : Kepala SMP Negeri 5 Palopo

Menerangkan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : **NURUL HIDAYAH**  
 NIM : 16 0206 0101  
 Tempat/ Tgl Lahir : Tolala, 14 Desember 1998  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah melakukan penelitian kepada kami selama dalam penelitiannya dimulai tanggal 24 Juni / 01 Juli 2020 di SMP Negeri 5 Palopo. Dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul **"PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI SMPN 5 PALOPO"**.


Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 02 Juli 2020  
 Kepala Sekolah  
  
**WAGIRAN, S.Pd., M.Eng**  
 NIP.19670219 199103 1 005





## Lampiran 8 Surat Keterangan Lulus Tes Mengaji

  
IAIN PALOPO

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
Jl. Agatis Kel. Balandi Kec. Bara, 91914 Kota Palopo  
Email: [prodi\\_mpi@iainpalopo.ac.id](mailto:prodi_mpi@iainpalopo.ac.id)

---


**SURAT KETERANGAN**


Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan serta Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini telah mampu membaca Al-Qur'an dan dapat dipertanggungjawabkan.

Nama : Nura Hidayah  
NIM : 16.0206.0101  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Jurusan : Tarbiyah  
Alamat/ No. Hp : Jl. Bakau / 082 344 869 677

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


Palopo, 03 Juli ..... 2020

A.n Dekan  
Wakil Dekan I Fak. Tarbiyah & Ilmu Keguruan  
  
**Dr. Muband Yusuf, S.Ag., M.Pd.**  
NIP. 19740602 199903 1 003


Ketua Prodi MPI  
  
**H. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.**  
NIP. 19690615 200604 2 004

**IAIN PALOPO**

*Yang tersebut namanya diatas telah mengikuti ujian membaca al-quran dan dinyatakan bisa membaca Al-quran dengan baik*

  
**Alinguddin, S. Ud, M. Pd. I.**  
199005 15 2018011002

## Lampiran 9 SK Penguji

  
IAIN PALOPO  
**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**  
**NOMOR : 0003 TAHUN 2020**  
**TENTANG**  
**PENGANGKATAN TIM DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses Pengujian Skripsi bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Tim Penguji Skripsi;  
b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Tim Dosen Penguji Skripsi sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui Surat Keputusan Dekan;  
c. bahwa yang tercantum namanya dalam Surat Keputusan ini dianggap memenuhi syarat untuk diangkat sebagai dosen Penguji Skripsi;

Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;  
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN TIM DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Kesatu : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran Surat Keputusan ini sebagaimana Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Menandatangani Surat Penetapan Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji Skripsi;

Kedua : Tugas Tim Dosen Penguji Skripsi adalah : mengoreksi, mengarahkan, menilai/mengevaluasi dan menguji kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan Skripsi yang diajukan serta memberi dan menyampaikan hasil keputusan atas pelaksanaan Ujian Skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penulisan karya ilmiah dalam bentuk Skripsi;



Ketiga : Surat Keputusan ini berlaku pada Ujian Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah Skripsi;

Keempat : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIIPA IAIN Palopo Tahun Anggaran 2020;

Kelima : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan Pengujian Skripsi selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya;

Keenam : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palopo  
Pada Tanggal : 11 Agustus 2020

Dekan,  
  


Tembusan :

1. Rektor IAIN Palopo di Palopo;
2. Ketua Prodi FTIK Manajemen Pendidikan Islam Palopo;
3. Arsip.

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALOPO  
NOMOR : 0003 TAHUN 2020  
TANGGAL : 11 AGUSTUS 2020  
TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1

---

- I. Nama Mahasiswa : Nurul Hidayah  
NIM : 16 0206 0101  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
- II. Judul Skripsi : **Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Negeri 5 Palopo**
- III. Tim Dosen Penguji :
- |                 |                                     |
|-----------------|-------------------------------------|
| Ketua Sidang    | : Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd.         |
| Penguji (I)     | : Dr. Hj. Andi Riawarda, M.Ag.      |
| Penguji (II)    | : Sumardin Raupu, S.Pd.,M.Pd.       |
| Pembimbing (I)  | : Dr. Abdul Pirol, M.Ag.            |
| Pembimbing (II) | : Andi Tenrisanna Syam, S.Pd.,M.Pd. |



**IAIN PALOPO**



## DOKUMENTASI



# IAIN PALOPO



# IAIN PALOPO

## RIWAYAT HIDUP



**Nurul Hidayah**, lahir di Tolala pada tanggal 14 Desember 1998. Penulis merupakan anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Rusali dan ibu Nurhayati. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Bakau, Kec. Wara selatan kota palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 01 Tolala. Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 3 Batuputih hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Palopo. Pada saat menempuh pendidikan di SMA penulis aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler yaitu Palang Merah Remaja (PMR). Setelah lulus SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan dibidang manajemen pendidikan islam dan ikut dalam organisasi HMPS MPI fakultas tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

IAIN PALOPO