

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN SUNGAI LIMAU KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Thaibah, Bustari Muchtar, Susi Evanita

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze: 1) the effect of principal leadership on teacher motivation River Junior High School district Lemons, 2) Effect of principal leadership on teachers' commitmen Lemons River Junior High School district, 3) Effect of motivation on teachers' commitmen Lemons River Junior High School district. Population in this study were all school teachers Secondary Schools in District Lemons River totaling 101 teachers. Mechanical Sampling using "proportional stratified random sampling. The number of sample is 75 teachers. The date analysis technique used path analysis.

The result of the study found that : 1) Leadership headmaster significant effect on teacher motivation Secondary Schools in the district of Padang Pariaman district Lemons River 2) Leadership headmaster significant effect on teachers' work commitment Secondary Schools in the district of Padang pariaman district Lemons River. 3) Motivation significant effect on teachers' work commitment Secondary Schools in the district of Padang Pariaman district Limai River.

Keywords: principal leadership on teacher, Effect of principal leadership, Effect of motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman. 2) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru SMP Negeri kecamatan Sungai Limau kabupaten Padang Pariaman. 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen guru SMP Negeri kecamatan Sungai Limau kabupaten Padang Pariaman.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman yang tersebar pada 3 (tiga) sekolah SMP Negeri sebanyak 101 orang guru. Teknik pengambilan sampel dari elemen populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik "Propotional Stratified Random Sampling. Jumlah sampel penelitian adalah 75 orang guru. Teknik analisis data digunakan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman. Serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman.

Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang berusaha mengembangkan berbagai sektor agar dapat bersaing dengan masyarakat global. Salah satu sektor yang menjadi perhatian utama adalah pengembangan sumber daya manusia, ini dapat di capai melalui pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu unsur yang penting dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini menjadi komitmen berbagai pihak untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas pendidikan. Meningkatnya kualitas pendidikan ditentukan oleh sejumlah faktor antara lain adalah: tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, serta pembiayaan.

Pendidik merupakan faktor kunci keberhasilan pendidikan, mengingat pendidik secara langsung berhadapan dengan peserta didik. Berapapun besarnya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran pendidik yang kompeten, professional, bermartabat, dan sejahtera dapat dipastikan tidak akan tercapai tujuan yang diharapkan .

Yang perlu mendapat perhatian adalah mutu dari tenaga pendidik itu sendiri. Namun perlu disadari bahwa tanggung jawab guru sangatlah besar, di antaranya sebagai pengajar dan pendidik. Tanggung jawab guru adalah membuat perencanaan, pelaksanaan dan penilaian proses pembelajaran. Guru juga bertugas membentuk sikap, mental dan watak

siswakearah yang lebih baik. Hal ini tidak akan terwujud tanpa adanya komitmen yang tinggi dari guru.

Arikunto (2002: 165) bahwa komitmen bukan sekedar keterlibatan, tetapi komitmen adalah kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab tinggi. Artinya seorang guru yang memiliki komitmen tinggi dalam organisasi sekolah akan selalu bersungguh-sungguh melaksanakan peran dan tanggung jawabnya di sekolah tersebut. Misalnya guru tersebut, menyediakan waktu cukup dan kesempatan untuk membina siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar, mencintai siswa dan tugas dengan sepenuh hati sehingga dapat meraih prestasi dan hasil belajar yang lebih baik. Komitmen kerja guru perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak , sehingga komitmen guru dapat dilaksanakan dengan baik.

Komitmen kerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja. Semakin baik kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja maka diduga semakin meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Guru merupakan aktor utama yang berhubungan langsung dengan kegiatan pendidikan, dan upaya-upaya dalam merealisasikan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Sejalan dengan itu SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau merupakan salah satu sekolah yang perlu menciptakan, membina dan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan peningkatan komitmen

kerja guru. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan tercipta motivasi kerja serta komitmen tenaga pendidik di SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau.

Pengamatan awal peneliti di SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau, di dapatkan data, bahwa tingkat komitmen kerja guru terkesan masih rendah dari 60 orang guru yang di observasi menunjukkan bahwa rata-rata 54,23 % rendahnya komitmen guru. sesuai dengan tuntutan standar proses yang terdapat pada PERMEN NO 41 tahun 2006 masih banyak guru yang belum melaksanakannya.

Fenomena rendahnya komitmen guru tersebut tentu akan berdampak terhadap sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik, sehingga tujuan pendidikan tidak dapat tercapai dengan optimal. Hal ini tidak terjadi sendirinya tanpa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun dari luar diri guru itu sendiri. Hendri (2003:77) menyatakan rendahnya komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: Kepemimpinan, kecerdasan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kerja sama, kesesuaian penempatan karyawan dan iklim organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru yang diteliti dalam penelitian ini diantaranya:

Pertama adalah kepemimpinan kepala sekolah, pemimpin diduga dapat mempengaruhi komitmen. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai

tujuan. Syafaruddin (2010:51) mendefinisikan kepemimpinan ialah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok yang dengan sukarela melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin harus mampu untuk memberi arahan, bimbingan, memfasilitasi, mengawasi dan mengambil keputusan untuk memajukan sekolah yang dipimpinya.

Berdasarkan, hasil observasi pendahuluan menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah terkesan masih belum optimal dari 60 orang guru yang di observasi rata-rata 59,67%, mengalami permasalahan menyangkut dengan peran kepemimpinan kepala sekolah.

Kedua adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting bagi seorang guru, mengingat motivasi merupakan energi yang menggerakkan guru untuk bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja dari guru, mereka akan bekerja apa adanya dan terkesan asal bekerja.

Berdasarkan, hasil observasi pendahuluan menunjukkan motivasi kerja guru terkesan masih belum optimal dari 60 orang guru yang di observasi rata-rata 42,33 % dari guru menampilkan sikap dan perilaku gejala rendahnya motivasi kerja dalam melaksanakan tugas.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang**

Pariaman”.

1.Perumusan Masalah.

Lebih jelasnya masalah yang akan diteliti dirinci sebagai berikut:

a.Sejauhmana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman.

b.Sejauhmana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru SMP Negeri kecamatan Sungai Limau kabupaten Padang Pariaman.

c.Sejauhmana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri kecamatan Sungai Limau kabupaten Padang Pariaman.

2.Tujuan Penelitian

perumusan masalah di atas, maka penelitian bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisis:

- a. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman.
- b. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru SMP Negeri kecamatan Sungai Limau kabupaten Padang Pariaman.
- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen guru SMP Negeri kecamatan Sungai Limau kabupaten Padang Pariaman.

3. Manfaat Penelitian.

Dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa manfaat, antara lain:

- a. Manfaat bagi peneliti adalah:
Sebagai upaya dalam memngimplementasikan penguasaan ilmu yang didapatkan secara teoritis selama perkuliahan ke dalam bentuk yang lebih nyata, terutama yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia dan penyelesaian studi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Manfaat bagi pengembangan ilmu adalah:
Untuk mengembangkan kaidah-kaidah keilmuan guna meningkatkan motivasi kerja dan komitmen kerja.
- c. Manfaat bagi stakeholders adalah:
 1. Memberikan sumbangan dalam merumuskan langkah-langkah manajemen kepala sekolah dalam menumbuh kembangkan motivasi kerja dan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di sekolah.
 2. Guru, sebagai sumber informasi yang dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen dan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas di sekolah.
 3. Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dalam upaya meningkatkan komitmen dan motivasi kerja guru di Padang Pariaman.

Prayitno (2009:219) mengatakan bahwa komitmen artinya janji untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian janji itu tidak perlu tertulis dan/atau diucapkan di depan orang atau pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan pelaksanaannya janji itu, melainkan diucapkan dalam hati, dimantapkan dalam pikiran dan dibuktikan dalam perbuatan. Pendidik yang berkomitmen terhadap profesinya berjanji pada diri sendiri bahwa ia akan melaksanakan fungsi dan tugas kependidikan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh untuk menyelenggarakan tindakan pendidikan yang berhasil. Janji itu di fokuskan pada terwujudnya proses pembelajaran yang baik terhadap peserta didik. Rivai (2010: 335) menjelaskan seseorang yang memiliki tingkat komitmen kerja tinggi akan memiliki sifat-sifat, seperti loyal terhadap tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya, bekerja tidak hanya fokus kepada tugas-tugas rutin saja, tetapi berkemauan untuk mengerjakan tugas-tugas lainnya, menyediakan waktu dan tenaga yang lebih banyak untuk kepentingan kantor, dan lain sebagainya. Hendri (2003:77) menyatakan rendahnya komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor - faktor seperti: Kepemimpinan, kecerdasan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kerja sama, kesesuaian penempatan karyawan dan iklim organisasi.

Anwar dalam Sobri dkk (2009:24) mengartikan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan

kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Rivai (2010:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapa tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (bekerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Wahjusumidjo (2003:19) mengemukakan faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dikelompokkan atas dua macam yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi antara lain: lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan, kebijakan organisasi, dan lain-lain. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi motivasi adalah tingkat pendidikan, pengalaman, pembawaan dan keinginan atau harapan akan masa depan. Sementara itu. Rivai (2010:838) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari: Kepemimpinan, rasa aman dalam bekerja, insentif dan lingkungan bekerja.

Mulyasa (2012:17) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplimentasikan manajemen sekolah guna mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam mengerakkan manajemen sekolah agar

dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman; khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni.

Metode

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri yang ada di kecamatan Sungai Limau sebanyak tiga sekolah (SMPN 1 = 37 guru, SMPN 2 = 32 guru , dan SMPN 3 = 32 guru), di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariansi Sumatera Barat. Ruang lingkup penelitian ini adalah guru-guru PNS SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 101 Orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dari elemen populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik "*Propotional Stratified Random Sampling*". Yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak dan dilakukan dengan mengambil prosentase dari jumlah populasi menurut strata atau tingkat pendidikan . Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang yang terdiri dari: SMPN1 = 28 Orang, SMPN2 = 24 orang, SMPN3 = 23 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi:

1. Data primer, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan

kuisioner (daftar pertanyaan), yang diisi oleh responden penelitian sesuai dengan keadaan yang mereka alami.

2. Data sekunder, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari pengamatan atau observasi serta dokumen yang ada pada sekolah sebagai data pendukung dari penelitian peneliti.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel eksogen dan satu variabel endogen. Diantara variabel tersebut adalah:

- a. Variabel endogen adalah komitmen kerja (Y)
- b. Variabel eksogen adalah kepemimpinan kepala sekolah (X.1), dan motivasi kerja (X.2)

Instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai ketiga variabel penelitian kepemimpinan kepala sekolah (X.1), motivasi kerja guru (X.2), dan komitmen kerja (Y) adalah kuesioner model skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Pedoman dalam skoring adalah: Untuk butir pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1, sedangkan butir pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Hasil penskoran diklasifikasikan menjadi Sangat Tinggi (ST), Tinggi (T), Cukup (C), Rendah (R), dan Sangat Rendah (SR)

Uji Prasyarat Analisis

Sebelum melakukan analisis jalur (path analisis) maka terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Arikunto (2005 : 191) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola distribusi normal, tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan teknik Uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) dengan program SPSS versi 16.0. Sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan normal tidaknya distribusi data ditetapkan pada taraf signifikan α 0,05. Jika signifikan probability \geq taraf α 0,05 maka dapat dikatakan tersebar secara normal.

b. Uji Homogenitas.

Menurut Priyatno (2008:31) uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari kelompok yang homogen atau tidak, untuk mengetahuinya digunakan metode **Uji Levene**. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Uji homogenitas menggunakan **Uji Levene** dengan program SPSS versi 15.0. dengan melihat nilai sig pada tabel statistik. Kriteria pengujian homogenitas sebagai berikut:

- Jika nilai sig, probability $>$ 0,05 berarti data penelitian berasal dari variasi yang sama (homogen),
- Jika nilai sig, probability $<$ 0,05 berarti data penelitian berasal dari variasi yang tidak sama (tidak homogen).

Analisis Jalur (Path Analisis)

Data hasil penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel X_1 terhadap variabel Y, seberapa besar pengaruh signifikan variabel X_1 terhadap variabel X_2 , seberapa besar pengaruh signifikan variabel X_2 terhadap Y , baik secara langsung maupun tidak langsung .

Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah (1). H_1 = Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru, (2). H_2 = Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja, dan (3). H_3 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru . dan (4). Dengan ketentuan H_0 = tidak terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel penyebab dengan variabel akibat dan $H_{a=}$ terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel penyebab dengan variabel akibat. (Idris, 2004).

Hasil Penelitian

1) Deskriptif Variabel Komitmen Kerja

Komitmen kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemauan guru untuk melaksanakan sesuatu dengan ikhlas, sungguh-sungguh dan disiplin, serta berjanji pada diri sendiri akan melaksanakan fungsi dan tugas kependidikan yang menjadi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Hasil analisis deskriptif data tentang komitmen kerja

guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai disajikan dalam Tabel 3.1 berikut ini:
 Limau Kabupaten Padang Pariaman

Tabel 3:1
Distribusi Frekuensi Komitmen Kerja Guru
SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau
Kabupaten Padang Pariaman

No	Indikator	No Item	Alternatif Jawaban										n	Skor Total	Re rata	TCR	Ket		
			SL		SR		KK		JR		TP								
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%							
1	Kepedulian Terhadap Tugas	1	64	85.33	9	12.00	2	2.67		-		-	75	362	4.83	96.53			
		2	47	62.67	23	30.67	4	5.33	1	1.33		-	75	341	4.55	90.93			
		3	47	62.67	24	32.00	4	5.33		-		-	75	343	4.57	91.47			
		4	55	73.33	16	21.33	4	5.33		-		-	75	351	4.68	93.60			
		5	64	85.33	9	12.00	2	2.67		-		-	75	362	4.83	96.53			
		6	13	17.33	19	25.33	36	48.00	5	6.67	2	2.67	2	2.67	75	261	3.48	69.60	
		7	44	58.67	18	24.00	9	12.00		-	4	5.33	4	5.33	75	323	4.31	86.13	
		8	1	1.33	13	17.33	23	30.67	25	33.33	13	17.33			75	189	2.52	50.40	
	Rata-rata		42	55.83	16	21.83	11	14.00	10	5.17	6	3.17	75	317	4.22	84.40	B		
	Tanggung jawab	9	43	57.33	28	37.33	2	2.67	2	2.67		-	75	337	4.49	89.87			
		10	44	58.67	27	36.00	3	4.00	1	1.33		-	75	339	4.52	90.40			
		11	54	72.00	19	25.33	2	2.67		-		-	75	352	4.69	93.87			
		12	47	62.67	26	34.67	2	2.67		-		-	75	345	4.60	92.00			
		13	49	65.33	21	28.00	4	5.33	1	1.33		-	75	343	4.57	91.47			
		14	37	49.33	26	34.67	11	14.67	1	1.33		-	75	324	4.32	86.40			
		15	34	45.33	24	32.00	11	14.67	2	2.67	4	5.33	4	5.33	75	307	4.09	81.87	
			Rata-rata		44	58.67	24	32.57	5	6.67	1	1.33	4	0.76	75	335	4.47	89.41	B
3	Disiplin Diri	16	36	48.00	36	48.00	3	4.00		-		-	75	333	4.44	88.80			
		17	50	66.67	24	32.00	1	1.33		-		-	75	349	4.65	93.07			
		18	33	44.00	34	45.33	8	10.67		-		-	75	325	4.33	86.67			

		19	23	30.67	31	41.33	17	22.67	1	1.33	3	4.00	75	295	3.93	78.67	
		20	45	60.00	21	28.00	7	9.33	1	1.33	1	1.33	75	333	4.44	88.80	
		21	35	46.67	31	41.33	9	12.00		-		-	75	326	4.35	86.93	
		22	52	69.33	16	21.33	6	8.00	1	1.33		-	75	344	4.59	91.73	
	Rata-Rata		39	52.19	28	36.76	7	9.71	1	0.57	2	0.76	75	329	4.39	87.81	B
4	Menyed iakan Waktu Untuk Tugas	23	57	76.00	12	16.00	5	6.67	1	1.33		-	75	350	4.67	93.33	
		24	19	25.33	31	41.33	19	25.33	5	6.67	1	1.33	75	287	3.83	76.53	
		25	29	38.67	33	44.00	13	17.33		-		-	75	316	4.21	84.27	
		26	17	22.67	31	41.33	22	29.33	5	6.67		-	75	285	3.80	76.00	
		27	25	33.33	32	42.67	14	18.67	3	4.00	1	1.33	75	302	4.03	80.53	
		28	41	54.67	32	42.67	2	2.67		-		-	75	339	4.52	90.40	
	Rata-Rata		31	41.78	29	38.00	13	16.67	4	3.11	1	0.44	75	313	4.18	83.51	B
5	Keikhlasan Menjalankan Tugas	29	46	61.33	22	29.33	5	6.67	2	2.67		-	75	337	4.49	89.87	
		30	40	53.33	23	30.67	11	14.67	1	1.33		-	75	327	4.36	87.20	
		31	38	50.67	23	30.67	13	17.33	1	1.33	-	-	75	323	4.31	86.13	
		32	42	56.00	30	40.00	2	2.67	1	1.33		-	75	338	4.51	90.13	
	Rata-Rata		42	55.33	25	32.67	8	10.33	1	1.67	-	-	75	331	4.42	88.33	B
	Rata-rata Variabel		40	52.76	24	32.37	9	11.48	3	2.37	3	1.03	75	325	4.33	86.69	B

Sumber : Pengolahan data primer, 2012

2) Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

proses kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, mengevaluasi dan mengarahkan guru, agar dengan sukarela mau melakukan kegiatan untuk mencapai

visi, misi dan tujuan sekolah yang telah SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau dirumuskan. Hasil analisis deskriptif data Kabupaten Padang Pariaman disajikan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3:2
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah
Di SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau
Kabupaten Padang Pariaman

No	Indikator	No Item	Alternatif Jawaban										n	Skor Total	Re rata	TCR	Ket
			SL		SR		KK		JR		TP						
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
1	Memperngaruhi	1	34	45.33	17	22.67	16	21.33	6	8.00	2	2.67	75	300	4.00	80.00	
		2	37	49.33	25	33.33	9	12.00	3	4.00	1	1.33	75	319	4.25	85.07	
		3	26	34.67	32	42.67	12	16.00	3	4.00	2	2.67	75	302	4.03	80.53	
		4	34	45.33	21	28.00	14	18.67	5	6.67	1	1.33	75	307	4.09	81.87	
		5	37	49.33	22	29.33	7	9.33	8	10.67	1	1.33	75	311	4.15	82.93	
		6	44	58.67	18	24.00	10	13.33	1	1.33	2	2.67	75	326	4.35	86.93	
		7	35	46.67	27	36.00	12	16.00	-	-	1	1.33	75	320	4.27	85.33	
		8	41	54.67	22	29.33	7	9.33	3	4.00	2	2.67	75	322	4.29	85.87	
		9	39	52.00	28	37.33	6	8.00	2	2.67	-	-	75	329	4.39	87.73	
	Rata-rata		36	48.44	24	31.41	10	13.78	3	4.59	2	1.78	75	315	4.20	84.03	B
	Menggerakkan	10	31	41.33	33	44.00	4	5.33	3	4.00	4	5.33	75	309	4.12	82.40	
		11	44	58.67	20	26.67	10	13.33	1	1.33	-	-	75	332	4.43	88.53	
		12	29	38.67	22	29.33	14	18.67	9	12.00	1	1.33	75	294	3.92	78.40	
		13	32	42.67	31	41.33	9	12.00	3	4.00	-	-	75	317	4.23	84.53	
		14	28	37.33	30	40.00	14	18.67	2	2.67	1	1.33	75	307	4.09	81.87	
		15	27	36.00	30	40.00	13	17.33	5	6.67	-	-	75	304	4.05	81.07	
		16	45	60.00	14	18.67	11	14.67	4	5.33	1	1.33	75	323	4.31	86.13	
			Rata-rata		34	44.95	26	34.29	11	14.29	4	5.14	2	1.33	75	312	4.16
3	Mengar	1	27	36.00	27	36.00	17	22.67	2	2.67	2	2.67	75	300	4.00	80.00	

	ahkan	7															
		18	27	36.00	26	34.67	17	22.67	4	5.33	1	1.33	75	299	3.99	79.73	
		19	24	32.00	21	28.00	25	33.33	2	2.67	3	4.00	75	286	3.81	76.27	
		20	27	36.00	24	32.00	17	22.67	6	8.00	1	1.33	75	295	3.93	78.67	
		21	33	44.00	20	26.67	14	18.67	6	8.00	2	2.67	75	301	4.01	80.27	
		22	33	45.21	22	30.14	13	17.81	3	4.11	2	2.74	73	300	4.11	82.19	
		23	37	49.33	20	26.67	15	20.00	1	1.33	2	2.67	75	314	4.19	83.73	
		24	49	65.33	20	26.67	5	6.67	1	1.33		-	75	342	4.56	91.20	
	Rata-Rata		32	43.20	23	30.57	15	19.86	3	4.29	2	2.08	75	305	4.09	81.70	B
4	Membi na	25	33	44.00	26	34.67	14	18.67	2	2.67		-	75	315	4.20	84.00	
		26	21	28.00	36	48.00	16	21.33	2	2.67		-	75	301	4.01	80.27	
		27	17	22.67	33	44.00	22	29.33	3	4.00		-	75	289	3.85	77.07	
		28	28	37.33	24	32.00	19	25.33	3	4.00	1	1.33	75	300	4.00	80.00	
		29	33	44.00	20	26.67	18	24.00	3	4.00	1	1.33	75	306	4.08	81.60	
		30	30	40.00	29	38.67	11	14.67	3	4.00	2	2.67	75	307	4.09	81.87	
		31	33	44.00	26	34.67	9	12.00	3	4.00	4	5.33	75	306	4.08	81.60	
		32	44	58.67	21	28.00	7	9.33	2	2.67	1	1.33	75	330	4.40	88.00	
	Rata-Rata		30	39.83	27	35.83	15	19.33	3	3.50	2	1.50	75	307	4.09	81.80	B
5	Menga mbil Keputus an	33	32	42.67	24	32.00	13	17.33	4	5.33	2	2.67	75	305	4.07	81.33	
		34	27	36.00	24	32.00	17	22.67	6	8.00	1	1.33	75	295	3.93	78.67	
		35	28	37.33	26	34.67	11	14.67	8	10.67	2	2.67	75	295	3.93	78.67	
		36	34	45.33	18	24.00	16	21.33	4	5.33	3	4.00	75	301	4.01	80.27	
		37	42	56.00	15	20.00	10	13.33	7	9.33	1	1.33	75	315	4.20	84.00	
	Rata-Rata		33	43.47	21	28.53	13	17.87	6	7.73	2	2.40	75	302	4.03	80.59	B

6	Mendorong	38	34	45.33	17	22.67	13	17.33	7	9.33	4	5.33	75	295	3.93	78.67	
		39	17	22.67	20	26.67	19	25.33	10	13.33	9	12.00	75	251	3.35	66.93	
		40	39	50.65	16	20.78	7	9.09	11	14.29	4	5.19	77	306	3.97	79.48	
		41	32	42.67	23	30.67	10	13.33	10	13.33		-	75	302	4.03	80.53	
		42	26	34.67	25	33.33	13	17.33	9	12.00	2	2.67	75	289	3.85	77.07	
	Rata-Rata		30	39.20	20	26.82	12	16.48	9	12.46	5	5.04	75	289	3.83	76.54	B
7	Mengevaluasi	43	27	36.00	30	40.00	12	16.00	5	6.67	1	1.33	75	302	4.03	80.53	
		44	35	46.67	20	26.67	14	18.67	3	4.00	3	4.00	75	306	4.08	81.60	
		45	36	48.00	24	32.00	9	12.00	5	6.67	1	1.33	75	314	4.19	83.73	
		46	43	57.33	13	17.33	14	18.67	5	6.67		-	75	319	4.25	85.07	
		47	33	44.00	26	34.67	9	12.00	6	8.00	1	1.33	75	309	4.12	82.40	
		48	19	25.33	30	40.00	19	25.33	6	8.00	1	1.33	75	285	3.80	76.00	
		49	20	26.67	36	48.00	16	21.33	1	1.33	2	2.67	75	296	3.95	78.93	
		50	22	29.33	31	41.33	17	22.67	4	5.33	1	1.33	75	294	3.92	78.40	
		51	19	25.33	33	44.00	17	22.67	4	5.33	2	2.67	75	288	3.84	76.80	
	Rata-Rata		28	37.63	27	36.00	14	18.81	4	5.78	2	1.78	75	301	4.02	80.39	B
	Rata-rata Variabel		32	42.39	24	31.92	13	17.20	5	6.21	2	2.27	75	305	4.06	81.19	B

Sumber : Hasil analisis data primer, 2012

3) Deskriptif Variabel Motivasi Kerja(X2)

Motivasi kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan yang datang dari dalam maupun dari luar diri guru-guru untuk mengarahkan kemampuannya dalam melaksanakan

tugas mendidik dan mengajar, sehingga tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Hasil analisis deskriptif data tentang motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman disajikan dalam Tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3:3
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja Guru
Di SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau
Kabupaten Padang Pariaman

No	Indikator	No Item	Alternatif Jawaban										n	Skor Total	Re rata	TCR	Ket
			SL		SR		KK		JR		TP						
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
1	Seman	1	50	66.67	14	18.6	6	8.00	4	5.33	1	1.33	75	333	4.44	88.80	

	gat Kerja					7											
		2	12	16.00	44	58.6 7	16	21.3 3	2	2.67	1	1.33	75	289	3.85	77.07	
		3	21	28.00	33	44.0 0	18	24.0 0	2	2.67	1	1.33	75	296	3.95	78.93	
		4	29	38.67	31	41.3 3	13	17.3 3	1	1.33	1	1.33	75	311	4.15	82.93	
		5	28	37.33	37	49.3 3	8	10.6 7	1	1.33	1	1.33	75	315	4.20	84.00	
		6	22	29.33	29	38.6 7	21	28.0 0	2	2.67	1	1.33	75	294	3.92	78.40	
		7	28	37.33	35	46.6 7	11	14.6 7	1	1.33		-	75	315	4.20	84.00	
	Rata-rata		27	36.19	32	42.4 8	13	17.7 1	2	2.48	1	1.14	75	308	4.10	82.02	B
2	Kerja Keras	8	28	37.33	39	52.0 0	5	6.67	2	2.67	1	1.33	75	316	4.21	84.27	
		9	25	33.33	35	46.6 7	11	14.6 7	3	4.00	1	1.33	75	305	4.07	81.33	
		10	17	22.67	31	41.3 3	18	24.0 0	6	8.00	3	4.00	75	278	3.71	74.13	
		11	31	41.33	27	36.0 0	13	17.3 3	4	5.33		-	75	310	4.13	82.67	
		12	23	30.67	26	34.6 7	21	28.0 0	4	5.33	1	1.33	75	291	3.88	77.60	
		13	35	46.67	25	33.3 3	10	13.3 3	4	5.33	1	1.33	75	314	4.19	83.73	
	Rata-rata		27	35.33	31	40.6 7	13	17.3 3	4	5.11	1	1.56	75	302	4.03	80.62	B
3	Penge mbang an Diri	14	18	24.00	38	50.6 7	13	17.3 3	6	8.00		-	75	293	3.91	78.13	
		15	24	32.00	25	33.3 3	23	30.6 7	2	2.67	1	1.33	75	294	3.92	78.40	
		16	31	41.33	28	37.3 3	12	16.0 0	3	4.00	1	1.33	75	310	4.13	82.67	
		17	25	33.33	31	41.3 3	17	22.6 7	2	2.67		-	75	304	4.05	81.07	
		18	19	25.33	36	48.0 0	18	24.0 0	2	2.67		-	75	297	3.96	79.20	
		19	20	26.67	33	44.0 0	13	17.3 3	8	10.6 7	1	1.33	75	288	3.84	76.80	

		20	26.67	37	49.33	13	17.33	5	6.67		-	75	297	3.96	79.20		
		21	34	45.33	27	36.00	10	13.33	3	4.00	1	1.33	75	315	4.20	84.00	
	Rata-Rata	24	31.83	32	42.50	15	19.83	4	5.17	1	0.67	75	300	4.00	79.93	C	
4	Ketekunan	22	25	33.33	35	46.67	12	16.00	2	2.67	1	1.33	75	306	4.08	81.60	
		23	39	52.00	29	38.67	6	8.00	1	1.33		-	75	331	4.41	88.27	
		24	26	34.67	34	45.33	11	14.67	4	5.33		-	75	307	4.09	81.87	
		25	24	32.00	44	58.67	3	4.00	3	4.00	1	1.33	75	312	4.16	83.20	
		26	32	42.67	39	52.00	2	2.67	2	2.67		-	75	326	4.35	86.93	
		27	30	40.00	30	40.00	11	14.67	3	4.00	1	1.33	75	310	4.13	82.67	
		28	38	50.67	30	40.00	3	4.00	3	4.00	1	1.33	75	326	4.35	86.93	
	Rata-Rata	31	40.76	34	45.90	7	9.14	3	3.43	1	0.76	75	317	4.22	84.50	B	
	Rata-rata Variabel	27	36.03	32	42.89	12	16.01	3	4.05	1	1.03	75	307	4.09	81.77	B	

Sumber : Pengolahan data primer, 2012

Hasil Uji Homogenitas

No	Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,063	0,05	Homogen
2	Motivasi kerja (X2)	0,057	0,05	Homogen

Sumber: Olahan Data Primer, 2012

Koefisien Jalur Sub Struktur 1

No	Variabel	Koefisien Jalur	t hitung	Sig.
1	Kepemimpinan kepala sekolah (X ₁)	0,392	3,637	0,001

Sumber : Pengolahan data primer, 2012

Hasil uji F Sub Struktur 2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.764	2	1.882	29.751	.000 ^a
	Residual	4.554	72	.063		
	Total	8.318	74			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber : Pengolahan data primer, 2012

Koefisien Jalur Sub Struktur 2

No	Variabel	Koefisien Jalur	t hitung	Sig.
1	Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)	0,227	2,392	0,019
2	Motivasi kerja (X_2)	0,551	5,810	0,000

Sumber : Pengolahan data primer, 2012

Rekapitulasi Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	%	%
1	Besarnya pengaruh X_1 terhadap Y secara langsung	5,25	
2	Besarnya pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_2	4,90	
3	Total pengaruh X_1 terhadap Y		10,15
4	Besarnya pengaruh X_2 terhadap Y secara langsung	30,36	
5	Total pengaruh X_2 terhadap Y		30,36
6	Total pengaruh variabel eksogen terhadap endogen	40,51	40,51
7	Pengaruh variabel lain	59,59	59,59
	Total	100	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2012

6. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan analisis deskriptif, kepemimpinan memiliki skor rata-rata sebesar 4,06 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 81,19%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah masuk dalam kategori baik, seperti dalam hal mempengaruhi, menggerakkan,

mengarahkan, membimbing, mengambil keputusan, memberikan dorongan dan mengevaluasi. Artinya seluruh indikator kepemimpinan memperlihatkan tingkat capaian responden dalam kategori baik. Sedangkan rata-rata variabel motivasi kerja diperoleh sebesar 4,09 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 81,77% yang berada dalam kriteria baik. Artinya motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau rata-rata dalam kategori baik, namun pada indikator pengembangan diri skor rata-rata 4,00 dengan tingkat capaian responden 79,93% yang berada dalam kriteria cukup. Artinya motivasi kerja guru pada indikator pengembangan diri belum memperlihatkan kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan analisis jalur variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Sungai Limau. Nilai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,392. Hal ini memperlihatkan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,392, yang berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah menjalankan fungsinya, maka semakin baik pula motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Sementara itu hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Adanya kepemimpinan kepala

sekolah yang lebih baik dalam bentuk pelaksanaan fungsi kepemimpinannya tentunya akan meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Wahjusumidjo (2003: 19) bahwa motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, Rivai (2010:838) juga menyatakan bahwa motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah. Dan Manulang (2008: 164), yang mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kepemimpinan, peran diri sendiri, dan peran organisasi.

Dari temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja yang dimiliki guru dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru tidak akan lahir sendirinya melainkan perlu peran aktif kepala sekolah selaku pimpinan melalui pendekatan fungsi kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas. Artinya, seorang kepala sekolah harus punya kemampuan melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin yang profesional, seperti memiliki kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, membimbing, mengarahkan, mendorong, mengevaluasi dan mengambil keputusan yang tepat dalam menjalankan tugas agar tujuan yang telah di rumuskan dapat tercapai. Selanjutnya bila seorang kepala sekolah memberikan keteladanan yang baik terhadap guru, maka hal ini juga akan menjadi motivasi kerja yang tinggi buat guru untuk bekerja lebih baik di sekolah.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan analisis deskriptif, diketahui komitmen kerja guru memiliki skor rata-rata sebesar 4,33 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 86,69%. Ini menunjukkan bahwa variabel komitmen masuk kategori baik, seperti halnya kepedulian terhadap tugas, tanggungjawab, disiplin diri, menyediakan waktu untuk tugas dan keikhlasan dalam menjalankan tugas. Artinya seluruh indikator kepemimpinan kepala sekolah memperlihatkan tingkat capaian responden dalam kategori baik. Namun ada 3 komponen dari indikator yang memiliki kategori cukup dan ada satu komponen dari indikator yang memiliki kategori tidak baik yaitu bahwa guru pada umumnya banyak yang belum melaksanakan **penelitian tindakan kelas** dalam peningkatan proses pembelajaran di kelas.

Dengan hasil analisis data diketahui besarnya pengaruh langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru adalah 5,25% dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja adalah sebesar 4,90%. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja lebih efektif ditingkatkan secara langsung oleh kepemimpinan kepala sekolah dari pada melalui motivasi kerja guru.

Berdasarkan temuan penelitian ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu yang

dapat mempengaruhi komitmen kerja guru secara statis atau dinamisnya suatu sekolah. Kepala sekolah yang diharapkan oleh guru adalah kepala sekolah yang mampu menerapkan dan menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, dengan demikian komitmen kerja yang tinggi akan dapat diraih, jika aturan-aturan tersebut dijalankan secara konsekwen, adil dan bijak maka guru yang bekerja akan semakin mencintai pekerjaannya, tekun, dan bersemangat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh Kepala Sekolah dalam menjalankan semua aktifitas yang ada di sekolah. Semakin baik kemampuan Kepala Sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya akan semakin meningkatnya komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik di sekolah.

Temuan penelitian ini konsisten dengan pendapat Mar'at (1982:87) bahwa tingkat komitmen kerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya: konflik yang terjadi dalam suatu kantor, gaya kepemimpinan, iklim kerjasama, semangat kerja, motivasi kerja, insentif, perilaku pemimpin, dan faktor lainnya. Selanjutnya didukung oleh Hendri (2003:77) komitmen kerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: kepemimpinan, kecerdasan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kerja sama, kesesuaian penempatan karyawan dan iklim organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa koefisien jalur motivasi kerja dan komitmen kerja guru adalah sebesar 0,551 dengan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri kecamatan Sunagai Limau 30,36%, artinya besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru sebesar 30,36%. Berdasarkan deskripsi variabel diketahui bahwa skor rata-rata motivasi kerja dan komitmen kerja guru dalam kriteria baik, yang berarti motivasi kerja guru sangat mampu memberikan kontribusi positif terhadap komitmen kerja guru. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja dan komitmen kerja guru mempunyai nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap komitmen kerja guru. Artinya komitmen kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman memang dipegaruhi oleh motivasi kerja.

Dengan hasil tersebut memperlihatkan bahwa komitmen kerja guru dapat ditingkatkan apa bila kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja. Artinya komitmen kerja guru secara langsung akan meningkat apa bila motivasi kerja ditingkatkan pula. Motivasi kerja sangat penting bagi seorang guru, mengingat motivasi kerja merupakan energi yang menggerakkan guru untuk bekerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini

diketahui bahwa salah faktor pendorong yang ada dalam diri seseorang guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik adalah motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang timbul dari masing-masing pendidik, baik yang datang dari dalam diri sendiri maupun yang berasal dari luar dirinya, bila keduanya terintegrasi dengan baik akan mengakibatkan meningkat pula komitmen kerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dalam dirinya akan terlihat gairah dan semangat melakukan pekerjaan, sehingga menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan bermutu.

Temuan penelitian ini konsisiten dengan pendapat Hendri (2003:77) yang menyatakan rendahnya komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: Kepemimpinan, kecerdasan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kerja sama, kesesuaian penempatan karyawan dan iklim organisasi. Anwar dalam Sobri dkk (2009:24) mengartikan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja adalah 40,41%. Hal ini membuktikan bahwa komitmen kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau akan ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya dan ditentukan oleh motivasi kerja yang ada pada diri masing-masing guru. Apabila kepala

sekolah dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik dan didukung dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri guru tentunya akan tercipta komitmen kerja yang tinggi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Besarnya pengaruh variabel lain terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri kecamatan Sungai Limau adalah sebesar 59,59%, yang memperlihatkan bahwa masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen kerja guru seperti : iklim kerja sama, umur, pendidikan, semangat kerja, insentif dan faktor lainnya.

7. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik dalam bentuk pelaksanaan fungsi kepemimpinannya akan meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman.

2. Kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik berdampak positif terhadap komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari di SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman

3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman sebesar 30,36%. Artinya Semakin tinggi motivasi kerja semakin baik

pula komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di SMP Negeri Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka untuk meningkatkan komitmen kerja guru SMP Negeri kecamatan Sunagi Limau, disarankan kepada:

1. Guru

Motivasi kerja guru dengan cara:

- Memfasiasikan metode pembelajaran
- Meningkatkan ketepatan waktu pada kehadiran upacara bendera.
- Melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan
- Berkolaborasi dengan teman yang memiliki kompetensi yang lebih
- Meningkatkan kerja keras
- Mencari informasi dari berbagai sumber

2. Kepala Sekolah

a. Motivasi kerja guru dengan cara:

- Memberi dorongan untuk berprestasi
 - Memberi kesempatan untuk mengikuti seminar/workshop/pelatihan
 - Memberikan peluang untuk berkreasi
- b. Kepemimpinan kepala sekolah
- Menampilkan disiplin diri untuk di contoh
 - Memberi penjelasan/arahan terhadap tugas tambahan
 - Melaksanakan evaluasi terhadap semua program
 - Melaksanakan bimbingan pada perangkat pembelajaran

- Memperhatikan keindahan lingkungan sekolah
- Memberikan penghargaan pada guru yang berprestasi
- Melaksanakan supervisi akademik

3. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman

- Melakukan pembinaan baik terhadap guru maupun kepala sekolah
- Monitoring terhadap pelaksanaan program
- Evaluasi/ supervisi terhadap pelaksanaan disiplin dan pelaksanaan pembelajaran
- Memberikan kesempatan mengikuti pelatihan, workshop, seminar dan lain-lain

8. Daftar Perpustakaan

- Alauddin, Sidal, dkk (2010). **Antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kesetiaan Kepada Perkhidmatan: Tinjauan Dalam Kalangan Pegawai Perubatan Yang Pernah Menerima Tajaan Jabatan Perkhidmatan Awam ; Jurnal Psikologi & Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia** Juni 2010 Bilangan 5
- Arikunto, Suharsimi (2010). **Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- (2002). **Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi**. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Cohran, William G. (1977). **Teknik Penarikan Sampel (terjemahan Rudiansyah)**. Jakarta : Universitas Indonesia
- Cooper ,Donal,dan Emory William. (1996). **Metode Penelitian Bisnis (terjemahan Gunawan, Ellen dan Nurmawan, Imam)**. Jakarta: Erlangga
- Danim, Sudarwan, (2009). **Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Depdiknas, (2000). **Panduan Manajemen Sekolah**, Jakarta: Ditjen Dikdasmen
- Florence, Fletcher (2007). **Hubungan Tahap Kecerdasan Emosi Dengan Tahap Kepuasan Kerja Dan Tahap Komitmen Kerja Di Kalangan Guru Bimbingan Dan Kaunseling Sekolah Menengah Di Bandaraya Kuching, Sarawak**. Tesis Magister. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia
- Halimah, Koswara Deni (2008). **Kebiasaan Kepala Sekolah Efektif** .Bandung: Pribumi Mekar
- Handoko, Martin (2012). **Motivasi Dalam Penggerak Tingkah Laku**.Yogyakarta: Kanisius
- Hasibuan, Melayu SP.(2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- (1996). **Organisasi dan Motivasi**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendri ,Tanjung dan Asep I (2003). **Manajemen Motivasi**. Jakarta: Erlangga
- Henry, Simamora (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Yogyakarta : STIE YKPN.
- Idris. (2004). **Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif**. Padang: Prog MM UNP.
- Irianto, Agur (2010). **Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya**.Jakarta: Kencana
- Lily, Suriani dan Mohd Arif (2004)

- Hubungan Kepuasan Komunikasi Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Di Kalangan Pekerja Teknikal: Kajian Kes Di Flextronics International, Senai, Johor.** Tesis Magister Fakultas Pengurusan Dan Pembangunan Sumber Manusia Universiti Teknologi Malaysia
- Luthan, Fred (2006). **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta: Andi.
- Mar'at (1982). **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manullang, Marihot. (2008), **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: Gajah Mada Press University
- Maslow, Abraham H.(1994). **Motivasi dan Kepribadian**. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mulyasa, E (2009). **Menjadi Kepala Sekolah Profesional**, Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- (2012). **Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah**, Jakarta : Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. (1993). **Administrasi Personalia Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja**. Jakarta: H. Mas Agung
- Gistituati, Nurhizrah (2009). **Manajemen Pendidikan**.Padang: UNP Press
- Prayitno. (2009).**Dasar Teori dan Praksis Pendidikan**.Jakarta: PT Gramedia.
- Permadi, Dadi dan Arifin, Daeng (2010). **Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah**.Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa
- Permadi, Dadi (2009). **Kepemimpinan Mandiri (Profesional)**. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Priyatno, Duwi (2008). **Mandiri belajar SPSS**. Yogyakarta: Media Kom.
- Riduwan dan Kuncoro Achmad Engkos. (2007). **Analisis Jalur**. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi Deddy .(2009). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. (2010) **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P (2009). **Perilaku Organisasi**, Jakarta: Salemba Empat
- Sahertian Piet.A.(1994). **Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Membangun SDM**. Jakarta: Rineka Ciptaganisas
- Siagian, P Sondang.(2009). **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta: Rineka Cipta
-(1995). **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sobri, Jihad Asep dan Rochman Chairul.(2009). **Pengelolaan Pendidikan**. Yogyakarta: Multi Pressindo
- Syafaruddin (2010) **.Kepemimpinan Kependidikan**, Jakarta: PT Ciputat Press
- Thoah, Miftah. (2003) **.Kepemimpinan Dalam Manajemen**. Jakarta: Rajawali
- Timpe, A. Dale. (1991). **Motivasi Pegawai**. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Uno dan Hamzah B.(2011). **Teori Motivasi & Pengukurannya**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo,(2008).**Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- (1992). ***Kepemimpinan dan Motivasi***. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Winardi, J.(2009). ***Manajemen Perilaku Organisasi***. Jakarta: Kencana.
- (2011). ***Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen***. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yukl, Gary (2009). ***Kepemimpinan Dalam Organisasi.Indonesia***: PT Indeks