

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU

Oleh

Suwandi

Dosen Pembimbing: Dr. Supomo Kandar, M.S. dan Dr. Irawan Suntoro, M.S.
email: pkn.suwandi@yahoo.co.id

This study aimed to identify and examine the influence of principal leadership, work culture and work commitment toward teacher professionalism at junior high school in sumberejo sub district tanggamus regency. This study used a quantitative approach with data collection techniques by using questionnaire. To test the hypothesis, it used path analysis. The population were 64, in sampling used stratified proportional random sampling. These results indicated that there is a significant influence of school leadership in the professionalism of teachers with 0.840, the work culture influence with 0.913, the work commitment influence with 0,900, the principal leadership influence to work commitment with 0,925, the work culture influence with 0,917, the principal leadership influence with 0,395, the work culture influence to professionalism with 0,857, the principal leadership influence to work culture which directly influence the professionalism with 0,654, the principal leadership influence to work culture which directly influence work commitment with 0,760.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja terhadap profesionalisme guru di smp negeri kecamatan sumberejo kabupaten tanggamus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur. Populasi dalam penelitian berjumlah 64 orang, dalam pengambilan sampel digunakan stratified proportional random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 0,840, pengaruh budaya kerja sebesar 0,913, pengaruh komitmen kerja sebesar 0,900, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja sebesar 0,925, pengaruh budaya kerja sebesar 0,917, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,395, pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme sebesar 0,857, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja berpengaruh langsung terhadap profesionalisme sebesar 0,654, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja yaitu 0,760.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme, budaya kerja, komitmen kerja

PENDAHULUAN

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan

berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, untuk itu guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk profesionalitas guru.

Profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi setandar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (*UU RI No 14 tahun 2005 Guru dan Dosen*). Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dibekali dengan kompetensi (kemampuan dasar). Direktorat Pendidikan Dasar (1994) mengembangkan lima kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru sekolah menengah pertama, antara lain : (1)

penguasaan kurikulum; (2) penguasaan materi setiap mata pelajaran; (3) penguasaan metode dan teknik evaluasi; (4) komitmen terhadap tugas; (5) disiplin dalam arti luas. Kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja). Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (performance), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja (L.a.n, 1992).

Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai seorang menejer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2012:25).

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Sumber : Supriyadi, MM dan Tri Guno)

Blau dan global dalam Muchlas (2005: 161) mendefinisikan komitmen sebagai orientasi

seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan. Griffin (2004: 15) menyatakan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Menurut Mulyasa (2012: 37) Komitmen dapat diartikan sebagai

(a) keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (b) kesediaan untuk bekerja dan menjadibagian dari organisasi, dan (c) bersungguh-sungguh untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen adalah sikap konsisten, menurut Usman (2009:482) konsisten ialah sifat kokoh dan teguh pada pendirian, meskipun berbagai ancaman menghadang.

Beberapa permasalahan yang ada di lapangan diantaranya: sebagian guru di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus belum menunjukkan komitmen kerja dan profesionalisme sesuai yang diharapkan, pembagian tugas dan tanggung jawab di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus belum merata, Kepemimpinan Kepala Sekolah di Kecamatan Sumberejo belum dapat memberikan suasana kondusif bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen pembelajaran dan sebagian Sekolah di Kecamatan Sumberejo belum memiliki budaya kerja yang kondusif untuk terlaksananya proses pembelajaran.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala

Sekolah, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif.

Populasi adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus, sebanyak 64 guru. Dari jumlah populasi tersebut diambil 40 guru sebagai sampel penelitian.

Variabel terikat yaitu Profesionalisme Guru (Y) dan variabel bebas meliputi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Komitmen Kerja (X_3)

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan instrumen berupa kuesioner dan observasi. Data Profesionalisme Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja menggunakan kuesioner atau angket dengan 5 opsi jawaban (skala Likert). Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y digunakan analisis jalur, kemudian perhitungan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel antara lain menggunakan perhitungan koefisien korelasi dan regresi rank spearman dan *person product moment* serta metode survei. Uji signifikansi menggunakan uji F

dan uji t. Dalam analisis regresi berganda besarnya varian atau perubahan pada variabel terikat (Y) dapat dijelaskan dengan persamaan garis regresi. Analisis regresi berganda digunakan dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Hipotesis pertama menyatakan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung terhadap Profesionalisme (Y).

Hipotesis Statistik : $H_0 : P_{4,1} = 0$
 $H_1 : P_{4,1} \neq 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P_{y1} = 0,840$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Dengan demikian Hipotesis pertama yang diajukan yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung Profesionalisme guru (Y). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap profesionalisme guru (Y), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t. Pengujian ini disebut dengan *theory trimming*. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 9,531$ sedangkan $t_{tabel} = 2,024$ pada $dk = 38$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,531 > 2,024$ Ini menunjukkan bahwa pengaruh

kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap profesionalisme guru (Y) sangat signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap profesionalisme .

2. Pengaruh Budaya kerja (X_2) Terhadap profesionalisme (Y)

Hipotesis kedua menyatakan budaya kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap profesionalisme (Y).

Hipotesis Statistik : $H_0 : P_{4,2} = 0$
 $H_1 : P_{4,2} > 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P_{y2} = 0,913$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme . Dengan demikian Hipotesis kedua yang diajukan yang menyatakan budaya kerja (X_2) berpengaruh langsung profesionalisme (Y). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari budaya kerja (X_2) terhadap profesionalisme (Y), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t. Pengujian ini disebut dengan *teory trimming*. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 13,803$ sedangkan $t_{tabel} = 2,024$ pada $dk = 38$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13,803 > 2,024$ Ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja (X_2) terhadap profesionalisme (Y) sangat signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa budaya kerja

sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap profesionalisme .

3. Komitmen Kerja (X_3) Terhadap profesionalisme (Y)

Hipotesis ketiga menyatakan komitmen kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap profesionalisme (Y).

Hipotesis Statistik : $H_0 : P_{4,3} = 0$
 $H_1 : P_{4,3} > 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P_{y3} = 0,900$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Dengan demikian Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan komitmen kerja (X_3) berpengaruh langsung profesionalisme guru (Y). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari komitmen kerja (X_3) terhadap profesionalisme guru (Y), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t. Pengujian ini disebut dengan *teory trimming*. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 12,746$ sedangkan $t_{tabel} = 2,024$ pada $dk = 38$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $12,746 > 2,024$ Ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh komitmen kerja (X_3) terhadap profesionalisme guru (Y) sangat signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh positif terhadap profesionalisme guru

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap komitmen Kerja (X_3)

Hipotesis keempat menyatakan Kepemimpinan Kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja (X_3).

Hipotesis Statistik : $H_0 : P_{3.1} = 0$
 $H_1 : P_{3.1} \neq 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P_{3.1} = 0,925$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas $0,05$ sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian Hipotesis keempat yang diajukan menyatakan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung motivasi kerja (X_3). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap komitmen kerja (X_3), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t. Pengujian ini disebut dengan *theory trimming*. Koefisien jalur signifikan

apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 15,034$ sedangkan $t_{tabel} = 2,024$ pada $dk = 38$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $15,034 > 2,024$ Ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap komitmen kerja (X_3) sangat signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen kerja (X_3)

5. Pengaruh budaya kerja (X_2) Terhadap komitmen Kerja (X_3)

Hipotesis kelima menyatakan budaya kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja (X_3).

Hipotesis Statistik : $H_0 : P_{3.2} = 0$
 $H_1 : P_{3.2} \neq 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P_{3.2} = 0,917$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas $0,05$ sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Dengan demikian Hipotesis kelima yang diajukan menyatakan budaya kerja (X_2) berpengaruh langsung komitmen kerja (X_3). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari budaya kerja (X_2) terhadap komitmen kerja (X_3), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t. Pengujian ini disebut dengan *theory trimming*. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 14,201$ sedangkan $t_{tabel} = 2,024$ pada $dk = 38$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $14,201 > 2,024$ Ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja (X_2) terhadap komitmen i kerja (X_3) sangat signifikan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen kerja (X_3)

6. Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah (X_1) Terhadap profesionalisme (Y) Melalui komitmen kerja (X_3)

Hipotesis keenam menyatakan Kepemimpinan Kepala sekolah (X_1)

Terhadap profesionalisme (Y)
Melalui komitmen Kerja (X₃)
Hipotesis Statistik : Ho : P4.3.1 = 0

$$H1 : P4.3.1 > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur P4.3.1 = 0,395 dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan Kepemimpinan Kepala sekolah (X₁) berpengaruh terhadap profesionalisme (Y) melalui komitmen kerja (X₃). Dengan demikian Hipotesis keenam yang diajukan menyatakan Kepemimpinan Kepala sekolah (X₁) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) melalui profesionalisme (X₃). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) berpengaruh terhadap profesionalisme (Y) melalui komitmen kerja (X₃), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t.

7. Pengaruh Budaya Kerja (X₂) Terhadap profesionalisme (Y) Melalui komitmen Kerja (X₃)

Hipotesis ketujuh menyatakan budaya kerja (X₂) berpengaruh Terhadap profesionalisme Guru (Y) Melalui komitmen Kerja (X₃)

Hipotesis Statistik : Ho : P4.3.2 = 0

$$H1 : P4.3.2 > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur P4.3.2 = 0,857 dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan Budaya kerja (X₂) berpengaruh Terhadap profesionalisme (Y) Melalui

komitmen Kerja (X₃). Dengan demikian Hipotesis ketujuh yang diajukan menyatakan budaya kerja (X₂) berpengaruh Terhadap profesionalisme (Y) Melalui komitmen Kerja (X₃). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari Kepemimpinan kepala sekolah (X₂) berpengaruh Terhadap profesionalisme (Y) Melalui komitmen Kerja (X₃), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t.

8. Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah (X₁), Budaya kerja (X₂), berpengaruh langsung terhadap (Y)

Hipotesis kedelapan menyatakan Kepemimpinan Kepala sekolah (X₁), Budaya kerja (X₂), berpengaruh langsung terhadap (Y)

Hipotesis Statistik : Ho : P4.3.3 = 0

$$H1 : P4.3.2_3 > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur P4.3.3 = 0,654 dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan Kepemimpinan Kepala sekolah (X₁), Budaya kerja (X₂), berpengaruh langsung terhadap (Y). Dengan demikian Hipotesis kedelapan yang diajukan menyatakan Kepemimpinan Kepala sekolah (X₁), Budaya kerja (X₂), berpengaruh langsung terhadap (Y). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari Kepemimpinan Kepala sekolah (X₁), Budaya kerja (X₂), berpengaruh langsung terhadap (Y), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t.

9. Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah (X1), Budaya kerja (X2), berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja (X3).

Hipotesis kesembilan menyatakan Kepemimpinan Kepala sekolah (X1), Budaya kerja (X2), berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja (X3).

Hipotesis Statistik : $H_0 : P_{4.3.4} = 0$

$H_1 : P_{4.3.4} > 0$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan besar koefisien jalur $P_{4.3.4} = 0,760$ dan ternyata besar koefisien jalur yang diperoleh ternyata diatas 0,05 sehingga koefisien jalur tersebut sangat berarti. Ini menunjukkan Kepemimpinan Kepala sekolah (X1), Budaya kerja (X2), berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja (X3). Dengan demikian Hipotesis kedelapan yang diajukan menyatakan Kepemimpinan Kepala sekolah (X1), Budaya kerja (X2), berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja (X3). Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari Kepemimpinan Kepala sekolah (X1), Budaya kerja (X2), berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja (X3), maka dilakukan Uji signifikansi dengan uji t.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini diperoleh temuan dan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di

SMP Negeri Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin baik pula profesionalisme guru.

2. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik budaya kerja yang ada di sekolah, maka akan semakin baik pula profesionalisme guru .
3. Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik komitmen kerja yang dimiliki guru, maka akan semakin baik pula profesionalisme guru disekolah.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP N Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin baik pula motivasi kerja yang dimiliki oleh guru.
5. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja di SMP Negeri 2 Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik budaya kerja , maka akan semakin baik pula komitmen kerja yang dimiliki oleh guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen kerja.
6. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja SMP Negeri 2 Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik

kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin baik pula profesionalisme guru melalui komitmen kerja yang dimiliki oleh guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja.

7. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja di SMP Negeri Kabupaten Tanggamus. Semakin baik komitmen kerja, maka akan semakin baik pula profesionalisme guru melalui komitmen kerja yang dimiliki oleh guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh positif terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja.
8. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja melalui komitmen kerja guru di SMP Negeri 2 Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja, maka akan semakin baik pula Profesionalisme guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja mempunyai pengaruh positif profesionalisme guru.
9. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja melalui budaya kerja di SMP Negeri 2 Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah

terhadap komitmen kerja melalui budaya kerja, maka akan semakin baik pula komitmen kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja melalui budaya kerja mempunyai pengaruh positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*; edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta Bumi Aksara
- Muchlas, Makmur. 2005. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta. Gajah Mada University press
- Peraturan Pemerintah No.19 tentang Standar Nasional Pendidikan*. 2005. Jakarta: Depdiknas
- Supriyadi. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Adicita Karya Nusantara. Yokyakarta
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen (teori, praktek, dan riset pendidikan) edisi 3* Jakarta. Bumi Aksara
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tentang Guru dan Dosen*. 2005. Jakarta: Depdiknas