AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 2, Mei 2025

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Komitmen Organisasi terhadap Implementasi Manajemen Terpadu di SDIT Yasir Cipondoh Kota Tangerang

Fajar Adipura Nusantara
Universitas Primagraha, Indonesia
adipura91@gmail.com

Submitted: 19th Feb 2025 | **Edited**: 19th April 2025 | **Issued**: 01st May 2025

Cited on: Nusantara, F. A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Komitmen Organisasi terhadap Implementasi Manajemen Terpadu di SDIT Yasir Cipondoh Kota Tangerang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5*(2), 821-834.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of principal leadership, teacher competence and organizational commitment on the implementation of integrated management at SDIT Yasir Cipondoh, Tangerang City. This research is a quantitative study and the method used in this study is a survey research method. The sample of this study used a saturated sampling technique which used the entire population, namely all SDIT teachers at the Ibnu Rusydi Foundation Cipondoh, Tangerang City, totaling 50 people. The data collection techniques used were observation and questionnaires. The data analysis technique used was starting from the classical assumption test, multiple linear regression analysis, partial test (t-test) and Joint Test (F-test). The analysis was carried out to determine whether or not there was an influence of the three independent variables on the dependent variable. The results of the data analysis showed that principal leadership, teacher competence, and organizational commitment had a positive influence in improving the implementation of integrated management at SDIT Yasir Cipondoh.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Competence, Organizational Commitment, Implementation Of Integrated Management

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Proses ini harus dilakukan secara menyeluruh dengan mengembangkan berbagai aspek, termasuk moral, akhlak, pengetahuan, keterampilan, seni, olahraga, dan perilaku. Indonesia telah mengambil langkah nyata dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, sebagaimana tercermin dalam pembukaan (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945) yang menegaskan cita-cita bangsa untuk mencerdaskan kehidupan rakyatnya.

Pengejawantahan cita-cita bangsa dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui pendidikan tercermin dalam berbagai produk legal formal dan kebijakan pendukung, seperti UUD 1945, berbagai undang-undang, serta rencana pembangunan

nasional jangka pendek, menengah, dan panjang (Sopiah & Herman, 2018). Landasan hukum pendidikan semakin kuat dengan diundangkannya (Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 20023) yang menegaskan bahwa pendidikan nasional merupakan sistem terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Implementasi nyata dari upaya ini terlihat dalam program wajib belajar 6 tahun yang kemudian dilanjutkan dengan program wajib belajar 9 tahun.

Upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia dilakukan melalui berbagai cara, seperti peningkatan sarana dan prasarana, perbaikan kualitas tenaga kependidikan, pembaruan kurikulum, serta peningkatan anggaran (Hadi & Damasra, 2024). Namun, hingga saat ini, mutu pendidikan belum menunjukkan perkembangan yang signifikan. Mutu pendidikan dapat dilihat dari aspek proses, outcome, dan isi pendidikan, yang saling berkaitan dalam menentukan kualitas hasil pendidikan. Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, diperlukan pengelolaan yang berfokus pada mutu, di mana manajemen terpadu menjadi solusi dengan melibatkan seluruh komponen organisasi dalam peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

Menurut (Hayati, et al., 2020) implementasi manajemen terpadu pendidikan di sekolah harus mempertimbangkan beberapa faktor utama, seperti kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, fokus pelanggan, metode ilmiah, data yang bermakna, serta tim penyelesaian masalah. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran krusial dan harus memiliki kompetensi yang mencakup komitmen terhadap misi sekolah, kepemimpinan proaktif, ketegasan, kepekaan terhadap hubungan interpersonal, fleksibilitas intelektual, kemampuan persuasi, serta keterampilan organisasi dan komunikasi (De Keizer & Pringgabayu, 2017). Selain itu, kepala sekolah perlu memahami lingkungan sekitar dan menjaga kharismanya untuk mendukung efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Guru memiliki peran utama dalam mendidik, mengajar, melatih, dan mengarahkan peserta didik agar siap menghadapi persaingan global (Nurman, et al., 2018). Sebagai tenaga profesional, guru harus memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 2005) Guru adalah pendidik profesional yang bertugas pada berbagai jenjang pendidikan formal. Standar kompetensi guru, sebagaimana diatur dalam (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007) tentang Standar

Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yang mencakup kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik, dan profesional. Kompetensi ini harus terintegrasi dalam kinerja guru agar dapat membentuk karakter peserta didik secara optimal (Rahayu, et al., 2019). Dengan demikian, seorang guru dapat dikatakan ideal apabila telah memahami dan mampu menerapkan keempat standar kompetensi tersebut dalam praktik pendidikan.

Ketika seseorang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka akan merasakan kondisi organisasi tersebut secara subjektif. Beberapa anggota merasa nyaman dan termotivasi untuk berkontribusi, sementara yang lain merasa kurang senang bahkan tidak menyukai organisasi tempat mereka bekerja. Ekspresi sikap terhadap organisasi dapat bervariasi, mulai dari bekerja dengan dedikasi tinggi hingga bersikap pasif atau bahkan enggan berkontribusi (Mursyidah, et al., 2025). Dalam psikologi industri dan organisasi, sikap terhadap lingkungan kerja berakar pada latar belakang individu, yang kemudian membentuk kepercayaan dan sikap terhadap organisasi. Salah satu aspek penting dalam organisasi adalah mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Kurangnya pemahaman manajer sumber daya manusia mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dapat menyebabkan kesenjangan antara manajemen dan karyawan. Turnover yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif, seperti meningkatnya biaya perekrutan, pelatihan, serta gangguan produktivitas dan komunikasi dalam organisasi.

Dalam suatu organisasi, keberadaan pegawai tetap dan pegawai kontrak sering kali menimbulkan pertanyaan terkait komitmen mereka terhadap organisasi. Secara psikologis, komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh faktor psikososial dibandingkan sekadar kebutuhan ekonomi seperti gaji atau upah (Farwitawati, et al., 2022). Pada awalnya, seseorang bekerja untuk mendapatkan status dan imbalan finansial. Namun, seiring waktu, faktor lain seperti lingkungan kerja, kesejahteraan, kepuasan kerja, dan hubungan antarpegawai mulai berperan dalam membentuk komitmen mereka terhadap organisasi. Seorang pegawai yang awalnya kurang memiliki komitmen dapat mengalami perubahan sikap jika organisasi menyediakan berbagai fasilitas yang meningkatkan kesejahteraan, seperti koperasi, transportasi, atau lingkungan kerja yang nyaman. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan efisiensi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, jika iklim organisasi kurang mendukung—misalnya, fasilitas minim, hubungan kerja tidak harmonis, serta jaminan sosial dan keamanan tidak

memadai maka komitmen pegawai terhadap organisasi dapat menurun. Dalam kondisi demikian, pegawai bisa merasa tidak puas hingga menjelekkan organisasi, yang berpotensi menimbulkan dampak negatif seperti korupsi, mogok kerja, unjuk rasa, pengunduran diri, bahkan keterlibatan dalam tindakan kriminal.

Menurut (Russamsi, et al., 2020) komitmen pegawai terhadap organisasi muncul dari tiga aspek utama: identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Identifikasi tercermin dalam kepercayaan pegawai terhadap organisasi, keterlibatan terlihat dari partisipasi mereka dalam aktivitas kerja dan pengambilan keputusan, sementara loyalitas mencerminkan kesediaan pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi, bahkan jika harus mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan imbalan. Komitmen karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah persepsi. Penelitian (Hasra, et al., 2024) menemukan adanya hubungan positif antara komitmen karyawan dengan persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan. Selain itu, Lian & Wardarita (2021) menjelaskan bahwa hubungan antara komitmen dan prestasi kerja serupa dengan hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi, yang kadang kurang jelas. Secara teori, individu dengan komitmen kerja yang tinggi cenderung memiliki keyakinan kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya hingga berhasil. Perilaku yang muncul bisa berupa ketekunan, ketidakhadiran yang minim, serta usaha keras untuk mencapai standar kerja yang tinggi. Namun, membuktikan hubungan ini dalam penelitian sering kali sulit.Lebih lanjut, komitmen organisasi juga diduga memiliki korelasi yang kuat dengan intensi untuk tetap tinggal dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan kurang berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan observasi awal di SDIT Yasir Cipondoh, Kota Tangerang, ditemukan beberapa permasalahan yang mempengaruhi pengembangan dan kemajuan sekolah. Salah satu faktor utama adalah kurangnya peran kepala sekolah sebagai leader dan manajer, yang menyebabkan lemahnya kerja sama antara guru, staf, komite sekolah, dan orang tua siswa. Kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai administrator, pemimpin, manajer, dan supervisor sangat berpengaruh terhadap manajemen mutu sekolah. Selain itu, kompetensi guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar masih perlu ditingkatkan. Budaya organisasi yang kurang kondusif dalam implementasi manajemen mutu terpadu juga berdampak pada rendahnya komitmen

organisasi. Implementasi manajemen terpadu saat ini masih belum optimal dan jauh dari yang diharapkan, sehingga mempengaruhi kinerja sekolah. Akibatnya, proses pembelajaran menjadi kurang bermutu dan kurang relevan dengan kebutuhan pendidikan yang seharusnya diterapkan.

LANDASAN TEORI

Implementasi Manajemen Terpadu

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Secara etimologi, kata "manajemen" berasal dari “to manage” yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, atau mengelola (Sirait, 2021). Secara terminologi (Sarifani & Rasto, 2017) mendefinisikan manajemen sebagai aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengambilan kebijakan, pengkoordinasian, dan pengawasan. Menurut (Nurhayati, 2024) manajemen yang baik adalah yang sesuai dengan konsep, objek yang ditangani, serta kondisi organisasi, sehingga harus bersifat fleksibel.

Mutu atau kualitas dapat didefinisikan secara konvensional maupun strategis. Secara konvensional, mutu menggambarkan karakteristik langsung dari suatu produk, seperti performansi, keandalan, kemudahan penggunaan, dan estetika. Secara strategis, mutu adalah kemampuan suatu produk atau layanan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan (Putra, et al., 2024). Dalam ISO 8402, mutu didefinisikan sebagai totalitas karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Kualitas sering dikaitkan dengan kepuasan pelanggan dan kesesuaian terhadap persyaratan (Putra, et al., 2024).

Mutu dan Standar Mutu Bidang Pendidikan

Mutu dalam pendidikan berperan sebagai pembeda antara kesuksesan dan kegagalan, serta menjadi faktor utama dalam perkembangan sekolah di tengah persaingan global (De Keizer & Pringgabayu, 2017). Mutu yang baik harus didukung dengan sistem standarisasi yang diterima secara luas, seperti ISO 9001 yang berfungsi sebagai pedoman manajemen kualitas dan alat pemasaran bagi institusi pendidikan (Farwitawati, et al., 2022). Standar ini menekankan pemenuhan kebutuhan pelanggan melalui pendekatan sistematis dalam pengelolaan mutu, dengan filosofi utama bahwa pencegahan lebih diutamakan daripada perbaikan. ISO 9001:2000 menetapkan delapan elemen utama,

termasuk fokus pelanggan, kepemimpinan, partisipasi karyawan, dan perbaikan berkelanjutan (Hadi & Damasra, 2024). Implementasi standar ini memerlukan langkah-langkah sistematis seperti penilaian ISO, jaminan kualitas, pelatihan, dokumentasi prosedur kerja, dan audit registrasi. Dengan penerapan yang tepat, standar mutu seperti ISO dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan memastikan bahwa institusi pendidikan beroperasi sesuai standar yang ditetapkan (Andina, 2018).

Manajemen Terpadu dan Implementasinya dalam Bidang Pendidikan

Menurut (Roswirman & Elazhari, 2021) manajemen mutu terpadu dalam pendidikan mencakup seluruh fungsi sekolah yang berorientasi pada mutu, kerja sama tim, produktivitas, pencapaian prestasi, serta kepuasan pelanggan. Pendapat serupa diungkapkan oleh (Russamsi, et al., 2020) yang menekankan bahwa manajemen mutu adalah pendekatan sistematis untuk memastikan setiap aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan perencanaan. Oleh karena itu, penerapan MMT dalam pendidikan bertujuan untuk menciptakan budaya mutu yang mendorong seluruh tenaga pendidik dan staf untuk berkontribusi dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Secara praktis, penerapan manajemen mutu dalam pendidikan berfokus pada peserta didik serta program perbaikan sekolah yang bersifat inovatif dan konstruktif. MMT tidak hanya menjadi alat bagi organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan, tetapi juga mengubah budaya sekolah secara keseluruhan. Dengan menerapkan konsep ini, diharapkan sekolah dapat membangun reputasi yang baik di mata orang tua dan pemangku kepentingan, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut. Implementasi manajemen mutu terpadu di sekolah membawa empat perubahan budaya yang signifikan. Pertama, meningkatkan kesadaran dan keterlibatan antara klien dan penyedia layanan pendidikan. Kedua, memperkuat tanggung jawab individu dalam pengembangan profesional tenaga kerja. Ketiga, menekankan pentingnya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Keempat, mendorong perubahan dan inovasi secara berkelanjutan (Mushlih, 2018). Dengan demikian, penerapan manajemen mutu terpadu dalam pendidikan tidak hanya meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan berorientasi pada kepuasan seluruh pemangku kepentingan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang mana menggunakan seluruh populasinya yaitu seluruh Guru SDIT di Yayasan Ibnu Rusydi Cipondoh Kota Tangerang sejumlah 50 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan angket/ kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan sekala *likert* dengan skala 1 sampai dengan 5. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dimulai dari uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji secara parsial (Uji t) dan Uji Bersama (Uji F). Analisis tersebut dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61318130
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.057
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065[c]

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai statistik Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,065. Karena nilai statistik Asymp. Sig. (2-tailed) > taraf signifikan (α) 0,05 hasilnya adalah 0,065 > 0,05 dapat disimpulkan yaitu nilai residual dari uji normalitas lebih besar dari 5% maka uji asumsi klasik normalitas terpenuhi atau berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel. Salah satunya adalah dengan cara melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terikatnya seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.892	8.752		1.587	.119		
	X_1	.956	.093	.810	10.234	.000	.970	1.031
	X_2	.100	.075	.600	.006	.995	.977	1.024
	X_3	.165	.072	.181	2.301	.026	.983	1.017

a. Dependent Variable: Implementasi Manajemen Terpadu

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) diperoleh 1,017 hasil keputusan untuk uji multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* (0,983) multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance and Variance Inflatation* (VIF) yang mendekati angka 1 mencerminkan tidak ada multikolinearitas.

Uji Heterokdastisitas

Dalam pengujian uji heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser dengan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Heterokdastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.841	4.593		.401	.690		
	X_1	.013	.049	.039	.264	.793	.970	1.031
	X_2	-.032	.039	-.119	-.806	.425	.977	1.024
	X_3	.011	.038	.042	.282	.780	.983	1.017

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 yaitu 0.780 > 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Dari output di atas, maka tampak bahwa ketiga variabel tidak ada **gejala heteroskedastisitas** karena Sig. > 0,05.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849[a]	.720	.702	1.665	2.323

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Output di atas, diketahui nilai Durbin-Watson (DW) adalah 2.323, selanjutnya nilai ini akan di bandingkan dengan nilai table signifikansi 5%, Jumlah sample N=50 dan Jumlah Variabel Independen 3 (K-3) = 1.673 (Tabel Turbin Watson).

Nilai DW 2.167 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1.690 atau 2.32 > 1.690 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya autokorelasi.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linear Berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* yaitu Kepemimpinan kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Komitmen organisasi terhadap terhadap variabel *dependent* yaitu Implementasi manajemen Terpadu dengan menggunakan bantuan program SPSS, dihasilkan output koefisien regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.892	8.752		1.587	.119
	X_1	.956	.093	.810	10.234	.000
	X_2	.200	.075	.100	.006	.995
	X_3	.165	.072	.181	2.301	.026

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 13.892 + 0{,}956\ X_1 + 0{,}200\ X_2 + 0{,}165\ X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka nilai konstan (α) sebesar 13.892, yang artinya apabila Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Komitmen Organisasi ada atau nilainya adalah 0, maka Implementasi Manajemen Terpadu di Yayasan Ibnu Rusydi SDIT Cipondoh nilainya adalah 13.892. Koefisien regresi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) sebesar 0,956, artinya apabila Kepemimpinan Kepala Sekolah ditingkatkan 1 satuan, maka Implementasi Manajemen Terpadu di SDIT Yasir Cipondoh kenaikan yang relatif besar yaitu 0,956 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Implementasi Manajemen Terpadu. Apabila upaya peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah sering dilakukan maka Implementasi Manajemen terpadu pun akan meningkat.

Koefisien regresi Variabel Kompetensi Guru (X2) sebesar 0,200, artinya apabila Kompetensi Guru ditingkatkan 1 satuan, maka Implementasi Manajemen Terpadu di SDIT Yasir Cipondoh mengalami kenaikan yang yaitu 0,200 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Kompetensi Guru dengan Implementasi Manajemen Terpadu. Apabila upaya peningkatan Keahlian dan Pengetahuan terhadap

Kompetensi Guru sering dilakukan maka Implementasi Manajemen terpadu pun akan meningkat. Koefisien regresi Variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,165, artinya apabila Komitmen Organisasi ditingkatkan 1 satuan, maka Implementasi Manajemen terpadu di SDIT Yasir Cipondoh mengalami kenaikan sebesar yaitu 0,165 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Komitmen Organisasi dengan Implementasi Manajemen terpadu. Apabila upaya peningkatan Komitmen dalam berorganisasi sering dilakukan maka Implementasi Manajemen terpadu di SDIT Yasir Cipondoh dapat meningkat.

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis untuk mengevaluasi pengaruh tiga variabel terhadap variabel Y. Variabel yang diuji meliputi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Guru (X2), dan Komitmen Organisasi (X3). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Adapun hasil perhitungan yang didapat untuk menentukan nilai t_{tabel} adalah dk n–2 (50-2 = 48) dan taraf signifikansinya = 0,05 : 2 = 0,025 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,010. Berikut adalah rekapitulasi hasil uji parsial (uji t) dari masing-masing ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Parsial

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	10.288	2,010	Memiliki pengaruh
Kompetensi Guru (X_2)	2.675	2,010	Memiliki pengaruh
Komitmen Organisasi (X_3)	2.914	2,010	Memiliki pengaruh

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Uji Bersama (Uji F)

Dalam uji F untuk membuktikan apakah variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Kompetensi Guru (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Implementasi Manajemen terpadu (Y), maka dilakukan uji F

Tabel 7. Uji F Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Kompetensi Guru (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Implementasi Manajemen Terpadu (Y)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.485	3	109.495	39.499	.000[b]
	Residual	127.515	46	2.772		
	Total	456.000	49			

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Setelah pengujian dilakukan diperoleh F_{hitung} = 39,499 sedangkan nilai F_{tabel} (df1 = k–1 = 4-1= 3 dan df2 = 50-4 = 46) sebesar 2,810 dengan taraf nyata sebesar 0,05, $F_{hitung} > F_{tabel}$ (39,499 > 2,810) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Komitmen Organisasi terhadap Implementasi Manajemen terpadu di SDIT Yasir Cipondoh.

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Hasil pengujian hipotesis Variabel X_1 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) menunjukkan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Implementasi Manajemen Terpadu. Melalui hasil perhitungan Parsial yang dilakukan maka diperoleh dk = n-2 (50-2=48). Hipotesis dapat diterima jika thitung > ttabel. Berdasarkan tabel Anova di atas, diperoleh untuk X_1 (Kepemimpinan Kepala Sekloah) adalah thitung (10,288) > ttabel (2,010). Dengan demikian hipotesis untuk X1 (H1) dapat diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen X_1 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) terhadap variabel dependen Y (Implementasi Manajemen Terpadu). Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Implementasi Manajemen Terpadu di SDIT Yasir Cipondoh, hal ini disebabkan dengan adanya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik maka Implementasi Manajemen Terpadu di SDIT Yasir Cipondoh pun akan menjadi baik pula.

Kompetensi Guru (X_2)

Hasil pengujian hipotesis Variabel X_2 (Kompetensi Guru) menunjukkan terdapat pengaruh antara Kompetensi Guru terhadap Implementasi Manajemen Terpadu. Melalui hasil perhitungan Parsial yang dilakukan maka diperoleh dk = n-2 (50-2=48). Hipotesis dapat diterima jika thitung > ttabel. Berdasarkan tabel anova di atas, diperoleh untuk X2 (Kompetensi Guru) adalah thitung (2,675) > ttabel (2,010). Dengan demikian hipotesis untuk X_2) (H2) dapat diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen X_2) (Kompetensi Guru) terhadap variabel dependen Y (Implementasi Manajemen Terpadu). Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kompetensi Guru terhadap Implementasi Manajemen Terpadu di SDIT Yasir Cipondoh, hal ini disebabkan dengan adanya Kompentensi Guru yang baik maka Implementasi Manajemen Terpadu di SDIT Yasir Cipondoh pun akan menjadi baik pula.

Komitmen Organisasi (X_3)

Hasil pengujian hipotesis Variabel X_3 (Komitmen Organisasi) menunjukkan terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Implementasi Manajemen Terpadu. Melalui hasil perhitungan Parsial yang dilakukan maka diperoleh dk = n-2 (50-2=48). Hipotesis dapat diterima jika thitung > ttabel. Berdasarkan tabel anova di atas, diperoleh untuk X_3 (Komitmen Organisasi) adalah thitung (2,914) > ttabel (2,010). Dengan demikian hipotesis untuk X_3 (H3) dapat diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen X_3 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen Y (Implementasi Manajemen Terpadu). Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Implementasi Manajemen Terpadu di SDIT Yasir Cipondoh, hal ini disebabkan dengan adanya Komitmen Organisasi yang baik maka Implementasi Manajemen Terpadu di SDIT Yasir Cipondoh pun akan menjadi baik pula.

Implementasi Manajemen Terpadu (Y)

Setelah pengujian Simultan dilakukan diperoleh FHitung = 39,499 sedangkan nilai Ftabel (df1 = k-1 = 4-1= 3 dan df2 = n-k = 50-4=46). Sebesar 2,810 dengan tarafnya sebesar 0,05 Fhitung > FTabel (39,499 > 2,810). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis simultan (H4) dapat diterima atau dengan kata lain terdapat Pengaruh yang positif secara Simultan dari Variabel Independen terhadap Variabel Dependen. Artinya bahwa ada pengaruh bersama - sama antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Komitmen Organisasi terhadap Implementasi Manajemen Terpadu di SDIT Yasir Cipondoh, hal ini disebabkan dengan adanya pengaruh bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Komitmen Organisasi yang baik maka Implementasi Manajemen Terpadu di SDIT Cipondoh Yasir pun akan menjadi baik pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan implementasi manajemen terpadu di SDIT Yasir Cipondoh. Semua variabel independen ini berkontribusi secara signifikan dalam tercapainya tujuan implementasi yang baik, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan pengelolaan pendidikan di sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Andina, E. (2018). Efektivitas pengukuran kompetensi guru. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, *9*(2), 204-220.

De Keizer, H., & Pringgabayu, D. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan budaya sekolah, terhadap kinerja guru di SMK ICB cinta niaga kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).*, *4*(1).

Farwitawati, R., Fithrie, S., & Masirun, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Daya Saing*, *8*(3), 332-339.

Hadi, L., & Damasra, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Komitmen Organisasi Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SD IT) Di Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Perspektif Manajemen dan Keuangan*, *5*(4).

Hasra, H., Asyarah, W. N., & Azainil, A. (2024). Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah Berbasis Servant Leadership dalam Perkembangan Manajemen Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, *5*(3), 4168-4176.

Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, *5*(2), 100-111.

Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang. *Jurnal Pendidikan*, *9*(1), 1-10.

Mursyidah, M., Yusuf, M., & Bariah, C. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Bandar Baru Pidie Jaya. *IndOmera*, *6*(11), 35-42.

Mushlih, A. (2018). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Pembelajaran Untuk Menumbuhkan Minat Belajar Anak Usia Dini. *Al Athfal: Jurnal Kajian Perkembangan Anak Dan Manajemen Pendidikan Usia Dini*, *1*(1), 72-90.

Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Guru di Sekolah Dasar Islam terpadu Kepulauan riau. *Jurnal Literasiologi*, *11*(1).

Nurman, M., Yuliejantiningsih, Y., & Roshayanti, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Sekolah Smp Negeri Di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, *7*(3).

Putra, A. B., Nasution, I., & Yahfizham, Y. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah menengah pertama islam terpadu madani. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, *10*(1), 435-448.

Rahayu, S., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, *8*(3).

Roswirman, R., & Elazhari, E. (2021). Pengaruh implementasi manajemen mutu terpadu dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada era new normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosiety*, *1*(4), 316-333.

Russamsi, Y., Hadian, H., & Nurlaeli, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru terhadap kinerja guru di masa pandemi Covid-19. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, *2*(3), 244-255.

Sarifani, K. A. K., & Rasto, R. (2017). Keterampilan manajerial kepala sekolah dan budaya mutu sebagai determinan kinerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *2*(2), 137-147.

Sirait, J. (2021). *Komitmen Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Sekolah*. Penerbit NEM.

Sopiah, S., & Herman, M. (2018). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, *2*(2), 285-292.