

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP
AKUNTABILITAS KERJA KEPALA SEKOLAH SEKOLAH DASAR KECAMATAN
JONGGAT (STUDI ANALISIS JALUR)**

MUHAMAD SUHARDI

Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Universitas Pendidikan Mandalika
muhamadsuhardi@undikma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepercayaan diri terhadap akuntabilitas kerja kepala sekolah SD se-kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah semester ganjil tahun pelajaran 2023/2024. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey yang melibatkan studi kausalitas. peneliti melibatkan tiga variabel yang berasal dari satu responden yang sama yang dijawab secara serentak dan sekaligus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Sekolah Dasar (SD) Negeri dan Swasta se-kecamatan Jonggat Lombok Tengah yang berjumlah 35. Pilihan sampel Kepala Sekolah yaitu SD negeri dan SD Swasta yang dilakukan dengan *purposive random sampling*. Penelitian ini meneliti satu variabel *exogenous* dan satu variabel *endogenous*. Masing-masing variabel diukur dengan menggunakan teknik kuesioner yang disusun dalam bentuk butir-butir pertanyaan yang dibangun berdasarkan landasan teori, dimensi dan indikator masing-masing variabel. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: terjadinya hubungan kausal antar variabel penelitian X1, X2, X3. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis jalur. Hasil penelitian sebagai berikut: Pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat diantara variabel Komitmen Organisasi terhadap Percaya Diri, yang menghasilkan koefisien determinan korelasi sebesar 0,875 yang artinya kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Percaya Diri sebesar 87,5% dan sisanya 12,5% tidak masuk dalam model. Koefisien jalur Komitmen Organisasi terhadap Percaya Diri 0,936 dan p-value $0.00 < 0.05$ yang artinya bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) terhadap Percaya Diri (X2). Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Percaya Diri (X2) terhadap Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3), yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,937. Angka tersebut menggambarkan bahwa kontribusi Komitmen Organisasi (X1) dan Percaya Diri (X2) terhadap Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3) sebesar 93,7% sedangkan sisanya 6,3% tidak termasuk dalam model. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima secara signifikan.

Kata Kunci: komitmen organisasi, kepercayaan diri atas kemampuan manajerial, akuntabilitas kerja.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational commitment and self-confidence on the work accountability of elementary school principals in Jonggat sub-district, Central Lombok Regency, odd semester of the 2023/2024 academic year. This research uses a survey research method involving causality studies. The researcher involved three variables originating from the same respondent who were answered simultaneously and simultaneously. The population in this study were all principals of state and private elementary schools in the Jonggat sub-district, Central Lombok, totaling 35. The sample choice for principals was public elementary schools and private elementary schools, which was carried out using purposive random sampling. This research examines one exogenous variable and one endogenous

Copyright (c) 2024 TEACHING : Jurnal Inovasi Keguruan dan Ilmu Pendidikan

variable. Each variable is measured using a questionnaire technique which is arranged in the form of question items which are built based on the theoretical basis, dimensions and indicators of each variable. The hypothesis tested in this research is: the occurrence of a causal relationship between research variables X1, X2, X3. To test this hypothesis, path analysis was carried out. The research results are as follows: Hypothesis testing shows that there is a strong influence between the variables Organizational Commitment on Self-Confidence, which produces a correlation determinant coefficient of 0.875, which means that the contribution of Organizational Commitment to Self-Confidence is 87.5% and the remaining 12.5% is not included in the model. The path coefficient for Organizational Commitment on Self-Confidence is 0.936 and the p-value is $0.00 < 0.05$, which means that there is a very significant influence between Organizational Commitment (X1) on Self-Confidence (X2). Hypothesis testing shows that there is an influence between the variables Organizational Commitment (X1) and Self-Confidence (X2) on the Principal's Work Accountability (X3), which is indicated by the coefficient of determination value of 0.937. This figure illustrates that the contribution of Organizational Commitment (X1) and Self-Confidence (X2) to Principal Work Accountability (X3) is 93.7% while the remaining 6.3% is not included in the model. Based on the results of hypothesis testing, it can be concluded that all alternative hypotheses proposed can be significantly accepted.

Keywords: organizational commitment, self-confidence in managerial abilities, work accountability.

PENDAHULUAN

Memasuki abad ke-21, ramai dibicarakan istilah yang seolah-olah baru namun sebenarnya adalah istilah lama yaitu akuntabilitas. Akuntabilitas ini adalah sesuatu yang selalu perlu dilakukan agar keberlanjutan perusahaan, lembaga, organisasi yang melibatkan masyarakat atau orang banyak dapat hidup berkelanjutan. Pada hakekatnya, suatu perusahaan, lembaga, organisasi yang melibatkan masyarakat umum/publik dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, dituntut untuk mampu memberikan kepuasan politik (*political satisfaction*) pada pihak-pihak terkait yaitu: (1) masyarakat yang menjadi penerima manfaat, kelompok sasaran, serta pihak-pihak lain yang berkepentingan; (2) pihak penyandang dana/sponsor; (3) pemerintah selaku administrator pembangunan; (4) perusahaan, lembaga, organisasi yang bersangkutan sendiri (Hidayah & Riyadi, 2023, Amin, et al, 2022, Tuzzahra, et al, 2022, Elizona, 2020).

Dalam hubungannya dengan akuntabilitas sekolah, Kepala Sekolah SD di kecamatan Jonggat kabupaten Lombok Tengah yang secara fungsional adalah pucuk pimpinan di sekolah yang dipimpinya adalah figur yang bertanggungjawab dan bertindak sebagai pengatur dan pengendali akuntabilitas di sekolah. Sebagai figur sentral, kepala sekolah seyogyanya mampu mengatur seluruh elemen agar seluruh potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Artinya, Kepala Sekolah bisa melakukan fungsi-fungsi yang ada hubungannya dengan akuntabilitas sekolah yang dipimpinya berjalan secara baik dan benar. Sebagai seorang manajer, semua kegiatan seyogyanya harus berada dalam pengawasan dan kendali Kepala Sekolah. Namun bukan berarti segala hal harus dilakukannya sendiri. Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, Kepala Sekolah melibatkan semua pihak yang memiliki kepentingan pada sekolah seperti yayasan, guru, siswa, orang tua siswa, dan komite sekolah. Keberadaan mereka secara integral menjadi pendorong agar tugas dan fungsi yang dijalankan Kepala Sekolah bisa lebih partisipatif, transparan, dan akuntabel sehingga semua potensi yang dimiliki sekolah bisa berfungsi optimal (Hikma, 2022, Pebrianti, et al, 2022, Cahyaningrum, 2020, Fitria, 2020).

Masih banyak Kepala Sekolah yang kurang menghayati peranan etos kerja sehingga dalam menanggapi perubahan bersikap apriori, apatis, statis, akibatnya sulit melakukan

pembaharuan, kurang kritis, kurang kreatif, kurang proaktif dan pada akhirnya tidak mampu memberikan pertanggungjawaban kepada yayasan maupun publik secara akuntabel. Di lain pihak, kurang menghayati komitmen organisasi, sehingga manajemen sekolahnya tidak berorientasi pada nilai/spiritualitas yayasan dan akibatnya terjadi *gap* antara legislatif/pemegang kebijakan dengan eksekutif/pelaksana dan tidak mampu memberikan pertanggungjawaban kepada yayasan secara akuntabel (Karim, et al, 2022, Wasito, 2021, Gumilar, et al, 2020).

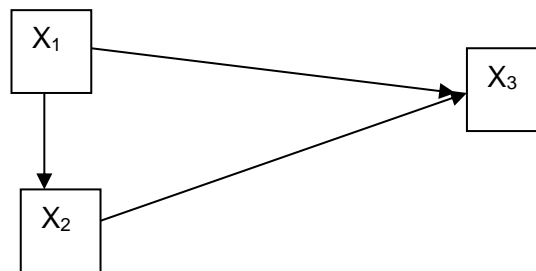
Selain itu, dengan terjadinya kekaburan terhadap komitmen organisasi, mengakibatkan budaya organisasi Kepala Sekolah tidak kondusif: a) tidak ada nilai yang diperjuangkan secara bersama; b) terjadi pelanggaran norma dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya; c) terjadi iklim organisasi sekolah yang egoistis, saling menuduh dan konfrontatif; d) lemahnya komitmen pegawai dalam mewujudkan kebersamaan dan kinerja yang optimal. Jika demikian Kepala Sekolah tidak mampu memberikan pertanggungjawaban kepada publik secara akuntabel. Hal yang lain, banyak Kepala Sekolah yang belum membentuk komite sekolah dan melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah, sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil kebanyakan bersifat tertutup dan kontrol dari masyarakat belum berjalan sebagaimana mestinya. Akibatnya Kepala Sekolah tidak mampu memberikan pertanggung-jawaban ke publik secara akuntabel. Masih kentalnya intervensi yang berlebihan; salah satu misalnya adalah adanya ulangan umum bersama, ujian sekolah bersama dari birokrasi (yayasan maupun dinas pendidikan) terhadap Kepala Sekolah sehingga pelaksanaan otonomi pendidikan sampai di tingkat unit sekolah sulit dilaksanakan merupakan kendala berikutnya. Akibatnya, Kepala Sekolah tidak akuntabel dalam mempertanggungjawabkan kebijakan pendidikan kepada public (Gusmery & Susanti, 2023, Pratama & Saragih, 2022).

Berdasarkan latar belakang dan fakta yang ada, maka penelitian ini mencoba mengurai dinamika Kepala Sekolah SD se-kecamatan Jonggat kabupaten Lombok Tengah yang belum melaksanakan fungsi dan unsur manajemen pendidikan secara optimal terlebih dalam ketatausahaan dengan Sistem Komputerisasi Administrasi Sekolah, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lapangan untuk mendapatkan bukti-bukti otentik, apakah akuntabilitas Kepala Sekolah SD se-kecamatan Jonggat Lombok Tengah dipengaruhi baik langsung maupun tidak langsung oleh komitmen organisasi yang dijalankannya, yang dipahaminya dan rasa percaya diri terhadap kemampuan manajerial yang dikuasainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kepala Sekolah SD se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah. Waktu pelaksanaan penelitian pada semester ganjil tahun ajaran 2023/2024. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey yang melibatkan studi hubungan sebab akibat atau kausal. Metode ini dipilih karena peneliti melibatkan tiga variabel yang berasal dari satu responden yang sama yang dijawab secara serentak dan sekaligus, sehingga tidak mudah bagi responden untuk menjawab tanpa adanya keterkaitan satu dengan yang lain. Selain itu, apabila dilihat dari karakteristik dan sifat-sifat variabel penelitian diasumsikan bahwa ke tiga variabel hampir tidak mungkin berdiri sendiri-sendiri atau bersifat bebas/*Independent*. Dengan kata lain, dikatakan bahwa peluang di antara variabel penelitian saling kait mengkait, dan saling pengaruh mempengaruhi, sangat besar sehingga variabel yang satu dapat menjadi penyebab dan disebabkan oleh variabel yang lain. Selanjutnya, di antara kelima variabel diyakini terjadi hubungan sebab-akibat atau kausal atau setidaknya saling berkorelasi, sehingga terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas penelitian. Dapat ditambahkan bahwa ketiga variabel bersifat *continue*.

Konstelasi masalah dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Percaya Diri

X₃ = akuntabilitas Kepala Sekolah

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Sekolah Dasar (SD) Negeri dan Swasta se-kecamatan Jonggat Lombok Tengah yang berjumlah 35. Pilihan terhadap sampel Kepala Sekolah SDN dan SD Swasta yaitu SD Jonggat Lombok Tengah dilakukan dengan *purposive random sampling*. Penelitian ini meneliti satu variabel *exogenous* dan satu variabel *endogenous*. Masing-masing variabel diukur dengan menggunakan teknik kuesioner yang disusun dalam bentuk butir-butir pertanyaan yang dibangun berdasarkan landasan teori, dimensi dan indikator masing-masing variabel. Instrumen Akuntabilitas dibagi menjadi empat indikator yaitu: a) keuangan, b) SDM, c) kurikulum, dan d) sarana prasarana.

Penelitian ini menggunakan Analisis jalur, yang bagi sementara pihak merupakan pilihan lain dalam rangka mempelajari keterikatan sejumlah peubah, berpedoman pada dasar tidak untuk menemukan penyebab-penyebab, melainkan merupakan suatu metoda yang digunakan pada model kausal yang dirumuskan peneliti atas dasar pertimbangan-pertimbangan teoritis dan pengetahuan tertentu. Jadi, analisis jalur memiliki daya guna untuk mencek atau menguji kausal yang diteorikan dan bukan untuk menurunkan teori kausal tersebut. Konsekuensinya adalah cara berpikir kausal sangat berperan dalam penggunaan analisis jalur.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: terjadinya hubungan kausal antar variabel penelitian X₁, X₂, X₃. Untuk meguji hipotesis ini dilakukan analisis jalur. Analisis jalur ini digunakan untuk melihat jenis pengaruh apakah bersifat langsung atau tak langsung dari variabel satu ke variabel yang lain. Sujana mengatakan bahwa untuk sekumpulan peubah X₁, X₂, X₃, apabila di antara tiap X₁ dan X_j terdapat hubungan linier, maka dapat dihitung semua koefisien korelasi sederhana r_{ij} dan kemudian disusun matriks korelasi R.

P_{ij} = Koefisien jalur (pengaruh) X_{ij} terhadap X₁

P_{ij} = r_{ij} = Koefisien variabel X_i dan X

X_i = variabel endogen X₁, X₂

X = Variabel eksogen X₁

Hipotesis Statistik

- 1) H₀ : ρ_{y1} ≤ 0
H₁ : ρ_{y1} > 0
- 2) H₀ : ρ_{y2} ≤ 0
H₁ : ρ_{y2} > 0
- 3) H₀ : ρ_{y * 12} ≤ 0
H₁ : ρ_{y * 12} > 0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data yang diuraikan berikut ini merupakan hasil dari pengambilan beberapa penelitian yang terdiri dari tiga variabel yaitu: variabel terikat (X3) Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah, variabel bebas pertama (X1) adalah Komitmen Organisasi dan variabel bebas kedua (X2) adalah Kemampuan Evaluasi Diri.

Adapun deskripsi data secara nominal berupa skor maksimum, skor minimum, standar deviasi, modus, median, distribusi frekuensi, dan deskripsi data secara histogram yang diambil dari Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3), Skor Komitmen Organisasi (X1) dan skor Kemampuan Percaya Diri (X2).

Menurut Ismail, akuntabilitas yang diuraikan di muka dapat diartikan sebagai pewujudan adanya *traceableness* (dapat ditelusuri sampai ke bukti dasarnya), dan memiliki *reasonableness* (dapat diterima secara logis). komitmen inti negative (Khun & Geis, 1996).

Berbicara tentang komitmen organisasi tidak dapat dilepaskan dari pembicaraan tentang ikatan psikologis yang disebut *Persistent*. Meyer dan Slettha mengatakan bahwa kondisi *persistent* yang dimiliki seseorang merupakan hal paling penting yang menentukan kalah-menang, sukses-gagalnya seseorang dalam suatu pertarungan. Begitu juga tentang efikasi diri yang didefinisikan oleh Covey sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil; sangat mempengaruhi upaya seseorang untuk memenuhi komitmen yang ditetapkan kepada dirinya sendiri.

Hesselbein dkk menyatakan bahwa rasa percaya diri yang dimiliki seseorang atas kemampuan belajar, kemampuan mengelola, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan menanggulangi tantangan dasar kehidupan akan membuat rasa puas/bahagia bagi diri orang itu.

Tabel 1 Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3) , Komitmen Organisasi (X1) dan Kemampuan Percaya Diri (X2) Setelah Mengikuti Tes

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Komitmen Organisasi	20	16.00	135.00	151.00	2896.00	144.8000	5.28752	27.958
Kemampuan Evaluasi Diri	20	22.00	110.00	132.00	2459.00	122.9500	6.78602	46.050
Akuntabilitas Kinerja Kepala Sekolah	20	18.00	210.00	228.00	4385.00	219.2500	5.74800	33.039
Valid N (listwise)	20							

1. Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3)

Data yang diperoleh dari tes kinerja kepala sekolah yang terdiri dari 60 pernyataan dengan jumlah kepala sekolah sebanyak 20 orang. Skor Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah didapatkan perhitungan deskripsi data dan dapat diketahui mean (M) sebesar 219,1, modus (Mo) 225, Median (Me) 220, Standar Deviasi (SD) 5,68, varian (Var) 32,30 dan skor total (Sum) sebesar 4382.

Skor Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah disusun ke dalam distribusi frekuensi pada tabel 2, serta disajikan dalam bentuk histogram sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1. Dengan menggunakan metode *sturges*, maka setelah dilakukan penghitungan diperoleh:

$$\text{Rentang skor} : 228 - 210 = 18$$

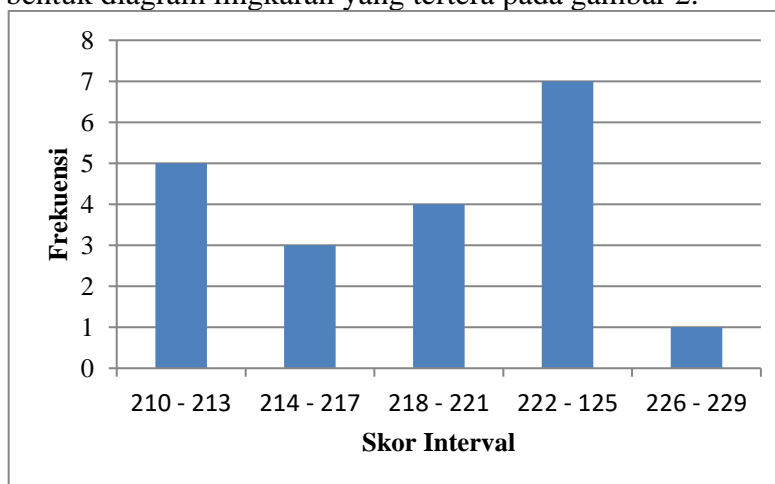
$$\text{Kelas interval} : 1 + 3,3 \log 20 = 5,29 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$

Panjang kelas : $18 : 5 = 3,6$ dibulatkan menjadi 4

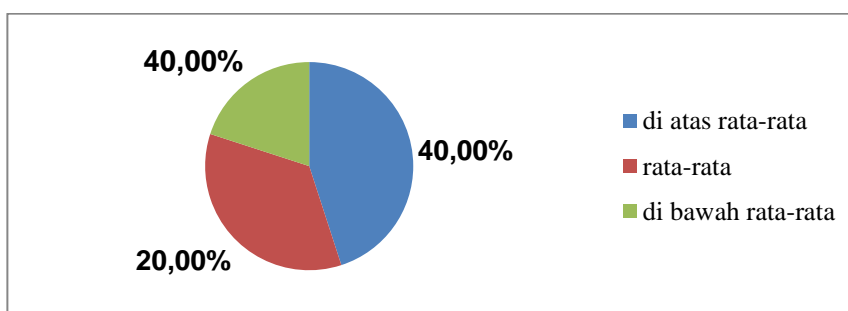
Tabel 2 Distribusi frekuensi skor Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah

No.	Kelas interval	Frekuensi absolut	Frekuensi relatif
1	210 - 213	5	25,00 %
2	214 - 217	3	15,00%
3	218 - 221	4	20,00%
4	222 - 125	7	35,00%
5	226 - 229	1	5,00 %
Jumlah		20	100 %

Berdasarkan data tabel 2 di atas, dari 20 sampel penelitaian, skor Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah yang berada di atas kelompok rata-rata sebanyak 8 orang (40,00%), yang berada pada kelompok rata-rata sebanyak 4 orang (20,00%) dan 8 orang (40,00%) berada di bawah kelompok rata-rata. Persentase skor Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah tersebut disajikan dalam bentuk diagram lingkaran yang tertera pada gambar 2.



Gambar 1 Grafik Skor Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah



Gambar 2 Diagram Lingkaran Persentase Skor Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah

2. Komitmen Organisasi (X1)

Data yang diperoleh dari tes Komitmen Organisasi yang terdiri dari 40 pernyataan dengan jumlah kepala sekolah sebanyak 20 orang. Skor Komitmen Organisasi didapatkan perhitungan deskripsi data dapat diketahui Mean (M) sebesar 145, Modus (Mo) 149, Median (Me) 148, Standar Deviasi (SD) 5,4, Varian (Var) 29,15 dan Skor Total (Sum) sebesar 2900. Skor kinerja kepala sekolah disusun ke dalam distribusi frekuensi pada tabel 3, serta disajikan

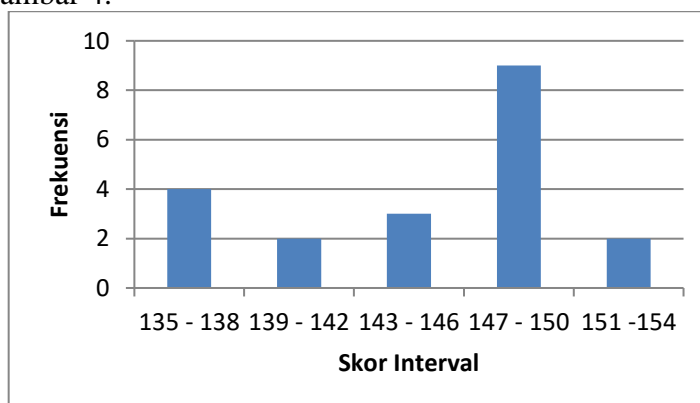
dalam bentuk histogram sebagaimana ditunjukkan pada gambar.3. Dengan menggunakan metode sturges, maka setelah dilakukan penghitungan diperoleh:

- Rentang skor : $151 - 135 = 16$
- Kelas interval : $1 + 3,3 \log 20 = 5,29$ dibulatkan menjadi 5
- Panjang kelas : $16 : 5 = 3,2$ dibulatkan menjadi 4

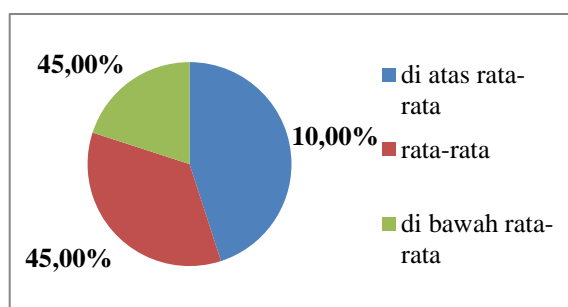
Tabel 3 Distribusi frekuensi skor Komitmen Organisasi

No.	Kelas interval	Frekuensi absolut	Frekuensi relative
1	135 - 138	4	20,00%
2	139 - 142	2	10,00%
3	143 - 146	3	15,00%
4	147 - 150	9	45,00%
5	151 -154	2	10,00%
Jumlah		20	100 %

Berdasarkan data tabel 2 di atas, dari 20 sampel penelitaian, skor komitmen organisasi yang berada di atas kelompok rata-rata sebanyak 2 orang (10,00%), yang berada pada kelompok rata-rata sebanyak 9 orang (45,00%) dan 9 orang (45,00%) berada di bawah kelompok rata-rata. Persentase skor Komitmen Organisasi tersebut disajikan dalam bentuk diagram lingkaran yang tertera pada gambar 4.



Gambar 3 Grafik Skor Kinerja Kepala Sekolah



Gambar 4 Diagram Lingkaran Persentase Skor Kinerja Kepala Sekolah

3. Kemampuan Percaya Diri (X2)

Data yang diperoleh dari tes Kemampuan Percaya Diri yang terdiri dari 33 pernyataan dengan jumlah kepala sekolah sebanyak 20 orang. Skor Kemampuan Percaya Diri didapatkan perhitungan deskripsi data dapat diketahui Mean (M) sebesar 122.95, Modus (Mo) 132, Median (Me) 122.5, Standar Deviasi (SD) 6,78, Varian (Var) 46,05 dan Skor Total (Sum) sebesar 2459.

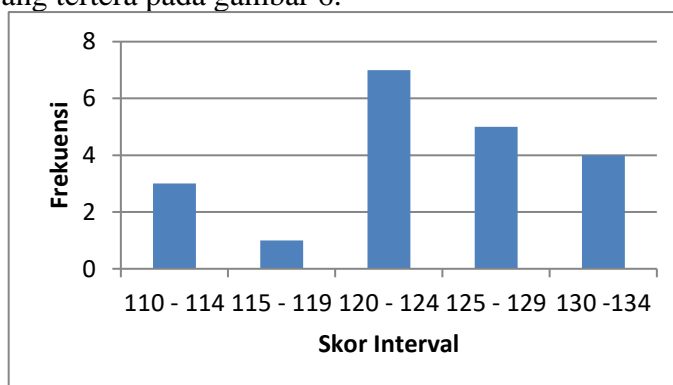
Skor Kemampuan Percaya Diri disusun ke dalam distribusi frekuensi pada tabel 5, serta disajikan dalam bentuk histogram sebagaimana ditunjukkan pada gambar 5. Dengan menggunakan metode sturges, maka setelah dilakukan penghitungan diperoleh:

- Rentang skor : $132 - 110 = 22$
- Kelas interval : $1 + 3,3 \log 20 = 5,29$ dibulatkan menjadi 5
- Panjang kelas : $22 : 5 = 4,4$ dibulatkan menjadi 5

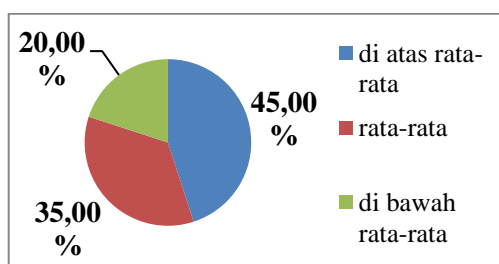
Tabel 4 Distribusi frekuensi skor Kemampuan Evaluasi Diri

No.	Kelas interval	Frekuensi absolut	Frekuensi relatif
1	110 - 114	3	15,00 %
2	115 - 119	1	5,00%
3	120 - 124	7	35,00%
4	125 - 129	5	15,00%
5	130 -134	4	20,00 %
Jumlah		20	100 %

Berdasarkan data tabel 2 di atas, dari 20 sampel penelitaian, skor Kemampuan Percaya Diri yang berada di atas kelompok rata-rata sebanyak 9 orang (45,00%), yang berada pada kelompok rata-rata sebanyak 7 orang (35,00%) dan 4 orang (20,00%) berada di bawah kelompok rata-rata. Persentase Kemampuan Percaya Diri tersebut disajikan dalam bentuk diagram lingkaran yang tertera pada gambar 6.



Gambar 5 Grafik Skor Kemampuan Evaluasi Diri



Gambar 6 Diagram Lingkaran Persentase Skor Kemampuan Evaluasi Diri

Sebelum teknik analisis statistik digunakan, data penelitian harus diuji persyaratannya. Persyaratannya yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji jalur meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Kemampuan Percaya Diri (X2) terhadap Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *path analysis* (analisis jalur). Dalam

penelitian ini variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kemampuan Percaya Diri (X2) sebagai variabel sebab (eksogenus variabel) dan variabel Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3) sebagai variabel akibat (endogenus variabel). Langkah awal dalam perhitungan adalah mengetahui besaran korelasi antar variabel. Adapun hasil perhitungan korelasi antar variabel yang diteliti dengan menggunakan program bantuan software SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Correlations

		Komitmen Organisasi	Kemampuan Evaluasi Diri	Akuntabilitas Kinerja Kepala Sekolah
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.936**	.958**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000
	N	20	20	20
Kemampuan Evaluasi Diri	Pearson Correlation	.936**	1	.946**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000
	N	20	20	20
Akuntabilitas Kinerja Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.958**	.946**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan perhitungan korelasi ganda di atas, dapat diketahui bahwa hubungan antara Komitmen Organisasi (X1), dan Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3) sebesar (+) 0.958, tanda positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara Komitmen Organisasi (X1) dan Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3), yang berarti semakin besar Komitmen Organisasi (X1) maka semakin besar Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3). Angka 0.958 (>0.5) menunjukkan bahwa ada korelasi yang sangat kuat antara Komitmen Organisasi (X1), dan Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menggambarkan bahwa antara variabel Komitmen Organisasi, Percaya Diri baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah. Patricia menyatakan bahwa akuntabilitas suatu organisasi mengimplikasikan: 1) tersedianya informasi tentang keputusan/kebijakan dan tindakan yang diambil selama masa operasi, 2) meminta pihak eksternal untuk *mereview* informasi tersebut, 3) mengambil tindakan koreksi jika dibutuhkan (Douglas & Patricia, 1993: 36). Diteruskan oleh Patricia, bila ketiga hal di muka dapat tersedia atau dilaksanakan maka perusahaan, lembaga, organisasi menjadi terbuka, seimbang, dan merata untuk bisa menjawab setiap pertanyaan bagi semua pihak yang berkepentingan.

Pengaruh positif memiliki arti peningkatan Komitmen Organisasi dan Percaya Diri. Seperti menurut Adizes, suatu organisasi hanya akan sukses apabila telah mampu memperlihatkan pemenuhan janji yang diucapkan, artinya suatu organisasi hanya akan ada terus hidup bila komitmen yang ada dalam diri setiap personel hidup terus dan mampu bertahan untuk menangkal setiap resiko yang terjadi pada organisasinya diikuti dengan peningkatan Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah. Pengaruh yang demikian berarti juga bahwa Akuntabilitas

Kerja Kepala Sekolah dapat ditelusuri, dijelaskan atau bahkan diramalkan dari Komitmen Organisasi dan Evaluasi Diri

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ternyata seluruh hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima secara signifikan. Uraian masing-masing penerimaan hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, pengujian hipotesis ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat diantara variabel Komitmen Organisasi terhadap Percaya Diri, yang menghasilkan koefisien determinan korelasi sebesar 0,875 yang artinya kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Percaya Diri sebesar 87,5% dan sisanya 12,5% tidak masuk dalam model.

Koefisien jalur Komitmen Organisasi terhadap Percaya Diri 0,936 dan p-value $0.00 < 0.05$ yang artinya bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) terhadap Percaya Diri (X2). hal ini menunjukkan makin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula Evaluasi Diri.

Kedua, pengujian hipotesis ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Percaya Diri (X2) terhadap Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3), yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,937. Angka tersebut menggambarkan bahwa kontribusi Komitmen Organisasi (X1) dan Percaya Diri (X2) terhadap Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3) sebesar 93,7% sedangkan sisanya 6,3% tidak termasuk dalam model.

Koefisien jalur Komitmen Organisasi (X1) terhadap Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3) sebesar 0,580 dan p-value $0.00 < 0.05$ yang artinya bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) terhadap Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3). Hal ini menunjukkan makin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah.

Hasil pengujian hipotesis di atas memberikan informasi agar kepala sekolah memiliki Akuntabilitas Kerja yang maksimal maka kepala sekolah harus memiliki Komitmen Organisasi yang baik pula. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Organisasi kepala sekolah maka akan semakin baik pula Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah.

Koefisien jalur kemampuan Percaya Diri (X2) terhadap Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3) sebesar 0,403 dan p-value $0.03 < 0.05$ yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Percaya Diri (X2) terhadap Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3). Hal ini menunjukkan makin tinggi Percaya Diri maka semakin tinggi pula Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah.

Hasil pengujian hipotesis di atas memberikan informasi agar kepala sekolah memiliki Akuntabilitas Kerja yang maksimal maka kepala sekolah harus mampu Percaya Diri dengan baik pula. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Percaya Diri kepala sekolah maka akan semakin baik pula Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung yang sangat nyata terhadap akuntabilitas kerja kepala sekolah SD Jonggat Lombok Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi (baik) komitmen organisasi maka semakin tinggi (baik) pula akuntabilitas kerja kepala sekolah.
2. Kemampuan Percaya Diri mempunyai pengaruh langsung yang sangat nyata terhadap akuntabilitas kerja kepala sekolah SD Jonggat Lombok Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi (baik) kemampuan Percaya Diri maka semakin tinggi (baik) pula akuntabilitas kerja kepala sekolah.

3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung yang sangat nyata terhadap kemampuan evaluasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi (baik) komitmen organisasi, maka semakin tinggi (baik) pula kemampuan evaluasi diri.
4. Komitmen organisasi melalui Percaya Diri secara signifikan mempengaruhi akuntabilitas kinerja kepala sekolah SD Jonggat Lombok Tengah. Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi dan evaluasi diri, maka semakin tinggi pula akuntabilitas kinerja kepala sekolah SD Jonggat Lombok Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimaturahim, *Pengelolaan Pembangunan Yang Akuntabel*, makalah lokakarya 2001.
- Amin, N. W., Indriani, E., & Mariadi, Y. (2022). Akuntabilitas dan transparansi pengelolaan dana bantuan operasional sekolah (BOS) pada sekolah dasar di kecamatan mataram tahun 2021. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 2(1), 166-174.
- Cahyaningrum, R. (2020). Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Media Manajemen Pendidikan*, 3(1), 100-111.
- Douglas, Patricia, *Governmental and Non Profit Organization*, 1993.
- Elizona, E. (2020). PENERAPAN MANAJEMEN SEKOLAH DASAR BERBASIS AKUNTABILITAS KINERJA. *Jurnal Ilmu Pendidikan Ahlussunnah*, 3(2), 66-73.
- Fitria, H. (2020). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 3419-3428.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 48-56.
- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(2), 123-141.
- Hidayah, D. E. N., & Riyadi, S. (2023). PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN AKUNTABILITAS DALAM PENGELOLAAN DANA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH (STUDI KASUS DI SMP NEGERI 4 KOTA MOJOKERTO). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 221-226.
- Hikma, S. (2022). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 3 Enrekang. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 39-45.
- Karim, A., Siregar, B., Prayoga, B. I., Suyitno, S., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 306-318.
- Pebrianti, H., Ruhiat, Y., & Faturrohman, N. (2022). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 3582-3594.
- Pratama, S., & Saragih, N. A. (2022). Hubungan konsep diri dengan kepercayaan diri pada siswa smk melati perbaungan tahun ajaran 2021/2022. *Cybernetics: journal educational research and social studies*, 88-103.
- Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Tuzzahra, R., Wahyuni, L., & Maison, W. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Partisipasi Stakeholders Terhadap Efisiensi Pengelolaan Dana Pendidikan (Studi Kasus Di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Iv Nagari, Kabupaten Sijunjung). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(5), 2313-2330.

Wasito, E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di SMK Kabupaten Pematang. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 64-73.