

Pengaruh *Person-Organizational* FIT, *Person-job* Fit dan Pemberdayaan Guru terhadap Persepsi Guru dalam Memimpin di Sekolah XYZ Jakarta

Manihar Prepto Devit^{a*}

^aSekolah Heritage Jakarta, Indonesia

*Corresponding author e-mail: manihar.pasaribu@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: 10.19166/jkp.v4i1.10916

Article history:

Received:

28 February 2026

Accepted:

11 March 2026

Available online:

12 March 2026

Keywords:

Teacher leadership; teacher empowerment; person-organization fit; person-job fit; human resources

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate variables that affect teacher leadership. It focused on human resources frame that highlight a good fit between people and organization benefit both parties. Data were collected through questionnaires to 28 teachers teaching from play group level up to 12th grade at XYZ School Jakarta followed by interview to several teachers. Data analysis was carried out by using structural equation modeling with Partial Least Square (PLS) method by utilizing SmartPLS 3.2.7 for Windows. Person-organization fit, Person-job fit and teacher empowerment were found positively affect teacher leadership with path coefficient consecutively +0.366, +0.363, and +0.337. Using teacher empowerment as intervening variables to person-organization fit and person-job fit, their total impact is 76.5% to teacher leadership. Goodness of fit (GoF) produced was 0.629 (large) that indicated model fit in explaining data. Using 95% confidence interval ($p=0.05$), each human resources factor analyzed was found statistically significant to teacher leadership. The results obtained can be very useful for school leaders to plan and to develop human resource programs that support teacher leaders.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memegang peranan penting di dalam organisasi, tidak ada satu organisasi pun dapat sukses tanpa memiliki kepemimpinan yang kuat. Bagaimana suatu sekolah memiliki dan menghasilkan guru-guru pemimpin? Yaitu dengan menerapkan kepemimpinan terdistribusi/*distributed leadership* di sekolah bukannya kepemimpinan yang berpusat pada satu orang atau orang-orang tertentu. Kepemimpinan terdistribusi di sekolah memberikan kesempatan kepada guru mengambil tanggung jawab pada bidang penting di sekolah di luar perannya sebagai guru kelas untuk membangun kapasitas internal sekolah menjadi lebih baik (Harris *et al.*, 2013). Tetapi mengapa kepemimpinan guru sulit/tidak terjadi di sekolah?

Penelitian pada bidang *person-organization fit* menemukan hubungan yang kuat bahwa kesesuaian nilai berkorelasi positif dengan komitmen dan kepuasan kerja yang membuat individu bertahan dalam organisasi. (Chen *et al.*, 2016). Guru pemimpin yang efektif memiliki keterampilan personal yang baik, dapat dipercaya, memiliki kesamaan tujuan dengan organisasi membangun kepercayaan dan keterampilan (Harris & Muijs, 2005). Guru tampil sebagai pemimpin jika mereka mengembangkan keterampilan tingkat tinggi di bidang keahliannya, bekerja dengan guru lain, memberdayakan diri mereka sendiri dan lainnya (Harris, 2005).

TINJAUAN PUSTAKA

Bolman & Deal (2017) mengidentifikasi terdapat empat perspektif (*frame*) untuk menganalisis suatu organisasi dan situasi, yaitu: struktural, sumber daya manusia, politik dan simbolik. Setiap perspektif tersebut dapat digunakan untuk menganalisis kepemimpinan di dalam suatu organisasi baik secara sendiri-sendiri ataupun gabungan dari keempatnya.

Harris & Muijs, 2003 menyarankan terdapat empat dimensi kepemimpinan guru yang membedakannya dengan jenis kepemimpinan lainnya yaitu: perantara yaitu peran guru untuk memastikan adanya hubungan dengan berbagai pihak baik di dalam dan di luar sekolah agar tersedia peluang bagi guru untuk mengembangkan diri. Partisipasi, yaitu peran guru di mana mereka bekerja secara kolaboratif dengan guru lain untuk mendorong perbaikan metode pembelajaran. *Mediating*, yaitu peran guru di mana mereka menjadi sumber keahlian instruksional dan informasi dan relasi yaitu peran guru dalam membina hubungan dengan guru lain.

Strategi sumberdaya manusia menurut Bolman & Deal (2017) diantaranya meliputi: memperkerjakan orang yang tepat (*fit*) dengan organisasi; mempertahankan karyawan yang berprestasi; melakukan investasi pada karyawan memberdayakan karyawan dan mempromosikan nilai-nilai keberagaman. Dari banyak faktor dalam perspektif sumberdaya manusia yang mempengaruhi kepemimpinan, penelitian ini berfokus pada tiga variabel yaitu *person-organization fit*, *person-job fit* dan pemberdayaan guru. Pemilihan ketiga variabel ini berdasarkan kondisi di lapangan melalui hasil diskusi dengan rekan kerja di Sekolah XYZ Jakarta.

Short (1992) mendefinisikan pemberdayaan guru adalah proses di mana seorang guru mengembangkan kompetensinya serta bertanggungjawab atas pengembangan diri sehingga mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi agar mampu mencapai tujuan pembelajaran. Pemberdayaan adalah transfer tanggung jawab dan kuasa untuk mengambil keputusan agar diperoleh kinerja yang lebih baik dan kepuasan yang lebih besar (Kefalidou *et al.*, 2015). Tugas pimpinan sekolah adalah membuat kondisi sekolah yang memungkinkan guru-guru memiliki motivasi dan menjadi *empowered teachers*. Dengan demikian guru sebagai sumber daya yang paling penting di sekolah memberikan manfaat yang besar bagi sekolah sebagai hasil dari

kontribusi setiap guru yang secara akumulatif akan memberikan dampak yang besar. Menurut Short & Rinehart (1992) terdapat enam dimensi pemberdayaan guru yaitu: pengambilan keputusan, pertumbuhan profesional, status, *self-efficacy*, kemandirian, dan dampak. Hasil penelitian Ellis *et al.* (2017) mengkonfirmasi adanya pengaruh positif langsung antara *person-organization fit* dengan kepuasan kerja guru. Semakin tinggi *person-organization fit* semakin tinggi juga kepuasan kerja guru yang berdampak pada suasana kerja yang dan ini membuat guru sulit untuk meninggalkan sekolah tempatnya bekerja karena adanya ikatan antara individu dan organisasi yang kuat (Jin *et al.*, 2016).

Person-organization fit adalah kesesuaian antara individu dengan organisasi tempatnya bekerja dalam hal nilai-nilai yang dianut dan tujuan (Kristof *et al.*, 2005). Individu dengan *person-organization fit* yang tinggi cenderung mudah berkolaborasi dengan rekan kerja dan berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (Boon & Biron, 2016). Kepemimpinan guru berkembang di sekolah yang memiliki budaya kolaborasi. Dengan demikian *person-organization fit* diduga berpengaruh positif terhadap kepemimpinan guru dan terhadap pemberdayaan guru.

Person-job fit adalah kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang dilakukannya. Individu yang mampu dan bersedia memenuhi tuntutan pekerjaan memiliki *person-job fit* yang tinggi. Salah satu karakteristik dari kepemimpinan guru adalah mampu memberdayakan diri sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Individu yang memiliki *person-job fit* yang tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk memberikan kontribusi dalam memecahkan masalah pekerjaan yang memberikan keuntungan dalam peningkatan karir. Dengan demikian *person-job fit* diduga memberikan pengaruh positif terhadap pemberdayaan guru demikian juga diduga memberikan pengaruh positif terhadap kepemimpinan guru.

Berdasarkan tujuan penelitian dan perumusan masalah di atas maka hipotesis penelitian adalah:

- 1) *Person-organization fit* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan guru.
- 2). *Person-job fit* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan guru.
- 3). Pemberdayaan guru berpengaruh positif terhadap kepemimpinan guru.
- 4). *Person-organization fit* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan guru.
- 5). *Person-job fit* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan guru.
- 6). *Person-organization fit*, *person-job fit*, dan pemberdayaan guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepemimpinan guru.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Sekolah XYZ Jakarta pada semester pertama tahun akademik 2017-2018 pada bulan September 2017. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan Permodelan Persamaan Struktural *Partial Least Square* (PLS) dengan memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS 2017. Keunggulan PLS diantaranya adalah bahwa data tidak harus berdistribusi normal, dan dapat digunakan pada ukuran sampel yang kecil (Hair, 2014).

Total guru yang terlibat pada penelitian ini semuanya adalah 28 orang yang mengajar dari tingkat Taman Kanak-Kanak sampai kelas 12, sedangkan total populasi guru di Sekolah XYZ berjumlah 30 orang. Sebagian besar tingkat pendidikan guru yang bekerja di Sekolah XYZ Jakarta berpendidikan sarjana (S1) dengan jumlah 15 orang guru, bagian terbesar kedua dengan jumlah tujuh orang adalah guru yang berpendidikan pasca sarjana (S2). D1-D3 berjumlah dua orang dan yang berpendidikan SMA dengan jumlah empat orang guru. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dilanjutkan dengan wawancara terstruktur untuk mengkonfirmasi hasil dari kuesioner.

Instrumen angket untuk variabel *person-organization fit* menggunakan “*Person-*

Organization Fit Scale/POFS (Cable & DeRue, 2002) terdiri dari dua dimensi yaitu: nilai-nilai dan tujuan (Judge, 1994). Dimensi pertama nilai-nilai di antaranya adalah: kejujuran, keadilan, dan suka menolong. Kesesuaian nilai diukur melalui kuesioner yang merupakan bagian penting di dalam nilai-nilai sekolah dan juga nilai-nilai yang dianut guru. Dimensi kedua adalah tujuan di antaranya adalah penghargaan, usaha dan kompetisi dan kepenuhan diri (Chuang *et al.*, 2016). Penggunaan Skala POFS sudah sering digunakan untuk mengukur *person-organization fit* dan sudah teruji memiliki reliabilitas yang tinggi. Misalnya pada penelitian yang dilakukan Chuang *et al.* (2016), pada butir pertanyaan “Nilai-nilai dan budaya organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang saya hargai dalam hidup”, angka reliabilitas Cronbach’s Alpha 0,94. Peneliti lain Chen *et al.*, (2016) menggunakan alat ukur yang sama untuk mengukur *person-organization fit* melaporkan angka Cronbach’s Alpha=0,83.

Instrumen angket untuk variabel *person-job fit* menggunakan “*Person-Job Fit Scale/PJFS*” (Cable & DeRue, 2002). Pengukuran *person-job fit* menggunakan dua dimensi yaitu keterampilan dan kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaannya (*demand-ability fit*) dan kesesuaian antara kebutuhan dan penawaran (*needs-supplies fit*). Terdapat tiga butir pertanyaan digunakan untuk mengukur *demand-ability fit* dan tiga butir pertanyaan untuk mengukur *needs-supplies fit*. Butir soal “Atribut yang saya cari dalam pekerjaan, saya dapatkan dari pekerjaan saat ini” memiliki reliabilitas Cronbach’s Alpha 0,91. Dan pada butir soal “Pelatihan dan kemampuan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya” reliabilitas Cronbach’s Alpha 0,91 (Cable & DeRue, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model pengukuran menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator indikatornya. Evaluasi model pengukuran reflektif harus memastikan validitas dan reliabilitas model.

Tabel 1. Nilai AVE Model Pengukuran

Variabel Laten	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan Guru	0,617
<i>Person-Job Fit</i>	0,623
<i>Person-Organization Fit</i>	0,720
Pemberdayaan Guru	0,614

Sumber: *Output Smart PLS 3.2.7*

Uji validitas dilakukan melalui uji validitas konvergen yaitu dengan mengeliminasi loading factor yang kurang dari 0,5 secara bertahap sehingga diperoleh nilai *average variance extracted (AVE)* lebih besar dari 0,50 (Fornell & Lacker1981). Nilai *average variance extracted (AVE)* pada Tabel 1. Uji validitas diskriminan dilakukan dengan nilai *cross loading*, yang merupakan hasil korelasi indikator dengan variabel latennya.

Tabel 2. Nilai *Cross Loading* Model Pengukuran

Butir Soal	Kepemimpinan Guru	<i>Person- Job Fit</i>	<i>Person- Organization Fit</i>	Pemberdayaan Guru
KG1	0,796	0,546	0,502	0,558

KG6	0,706	0,361	0,548	0,562
KG11	0,789	0,729	0,613	0,665
KG12	0,799	0,619	0,614	0,611
KG15	0,774	0,432	0,512	0,494
KG16	0,845	0,501	0,586	0,581
PJF1	0,549	0,815	0,124	0,303
PJF2	0,538	0,772	0,371	0,457
PJF4	0,593	0,803	0,416	0,517
PJF5	0,495	0,766	0,409	0,317
POF1	0,590	0,291	0,891	0,455
POF2	0,583	0,348	0,823	0,621
POF3	0,566	0,245	0,859	0,360
POF4	0,684	0,515	0,819	0,541
EA3	0,492	0,272	0,351	0,821
EDM9	0,543	0,348	0,293	0,786
EI4	0,648	0,504	0,547	0,739
EI6	0,412	0,320	0,389	0,756
EPG2	0,670	0,533	0,558	0,760
EPG3	0,718	0,445	0,577	0,817
ES5	0,611	0,380	0,555	0,835
ES6	0,524	0,454	0,419	0,741
ESE5	0,441	0,228	0,323	0,789

Sumber: *Output Smart PLS 3.2.7*

Tabel 2 menunjukkan hasil korelasi indikator dengan variabel latennya memiliki nilai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan hasil korelasi indikator tersebut dengan variabel laten lain dan semuanya lebih besar dari 0,70 dengan demikian syarat validitas konvergen sudah terpenuhi (Hair, 2014).

The Fornell-Larcker discriminant validity criterion yang ditampilkan pada Tabel 3, memperkuat hasil dari perhitungan nilai *cross loading* yaitu model pengukuran sudah memenuhi kriteria validitas diskriminan di mana nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten.

Tabel 3. Nilai *The Fornell-Larcker Discriminant Validity Criterion*

Variabel Laten	Kepemimpinan Guru	<i>Person-Job Fit</i>	<i>Person-Organization Fit</i>	Pemberdayaan Guru
Kepemimpinan Guru	0,7858			
<i>Person-Job Fit</i>	0,6926	0,7893		
<i>Person-Organization Fit</i>	0,7204	0,4247	0,8484	
Pemberdayaan Guru	0,7426	0,5174	0,5955	0,7834

Sumber: *Output Smart PLS 3.2.7*

Henseler *et al.* (2015) memperkenalkan metode baru yang lebih baik dari kedua metode tersebut yang mampu mendeteksi *discriminant validity* yaitu *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Suatu model persamaan struktural digolongkan sebagai model yang baik (*well-fitting*

model) bila nilai HTMT bernilai kurang dari 1,0. Nilai HTMT yang lebih kecil dari 0,90 menunjukkan *discriminant validity* sudah teruji dengan baik (Henseler *et al.*, 2015). Dapat dilihat pada Tabel 4 nilai *heterotrait-monotrait* pada konstruk yang diuji semuanya bernilai kurang dari 0,90 pada tingkat keyakinan 95% (nilai $p=0,05$). Semakin kecil nilai HTMT semakin baik model persamaan struktural yang diuji.

Tabel 4. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Hubungan Variabel Laten	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
PJF -> Kepemimpinan Guru	0,803	0,819	0,105	7,610	0,000
POF -> Kepemimpinan Guru	0,813	0,801	0,103	7,868	0,000
POF -> PJF	0,491	0,561	0,148	3,319	0,001
Pemberdayaan Guru -> Kepemimpinan Guru	0,787	0,792	0,098	8,066	0,000
Pemberdayaan Guru -> PJF	0,559	0,600	0,125	4,491	0,000
Pemberdayaan Guru -> POF	0,619	0,625	0,110	5,630	0,000

Sumber: *Output Smart PLS 3.2.7*

Setelah uji validitas, selanjutnya melakukan uji reliabilitas menggunakan data yang sudah memenuhi kriteria validitas konvergen dan validitas diskriminan dengan perhitungan *composite reliability* dan Cronbach's Alpha hasilnya ditampilkan pada Tabel 5.

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability*, dan Cronbach's Alpha semuanya bernilai lebih besar dari 0,70 yang artinya semua variabel laten telah memenuhi kriteria minimum dan oleh karenanya dapat dikatakan bahwa variabel-variabel laten tersebut memiliki reliabilitas yang baik untuk digunakan sebagai alat ukur. *Rule of thumb* nilai Cronbach's Alpha dan *composite reliability* adalah lebih besar dari 0,70 meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima (Garson, 2016).

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Guru	0,8763	0,9062
<i>Person-Job Fit</i>	0,7987	0,8686
<i>Person-Organization Fit</i>	0,8705	0,9112
Pemberdayaan Guru	0,9225	0,9345

Sumber: *Output Smart PLS 3.2.7*

Setelah uji validitas dan reliabilitas model pengukuran selesai, dilakukan evaluasi model struktural untuk melihat hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Pengujian dilakukan untuk menilai beberapa ukuran meliputi nilai koefisien determinasi (R^2) untuk variabel laten endogen, nilai estimasi koefisien jalur, relevansi prediksi (*predictive relevance*) Q^2 serta nilai *goodness of fit* (GoF). Sebelum melakukan proses di atas, terlebih dahulu dilakukan uji *collinearity* pada model struktural.

Tabel 6. Nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) Model Struktural

Variabel Laten	Kepemimpinan Guru	<i>Person-Job Fit</i>	<i>Person-Organization Fit</i>	Pemberdayaan Guru
----------------	-------------------	-----------------------	--------------------------------	-------------------

Kepemimpinan Guru				
<i>Person-Job Fit</i>	1,4060			1,2201
<i>Person-Organization Fit</i>	1,5954			1,2201
Pemberdayaan Guru	1,7857			

Sumber: *Output Smart PLS 3.2.7*

Untuk menguji multikolinearitas pada model struktural kriteria menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF) atau nilai toleransi. Hasil perhitungan VIF ditampilkan pada Table 6. Hasil pengujian VIF menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas pada variabel laten. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 6, nilai VIF semuanya lebih kecil dari 5,0.

Nilai koefisien determinasi (R^2) merupakan besarnya variansi dari variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Nilai R^2 untuk variabel laten endogen dalam model struktural bernilai sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model “substantial” 0,33 “moderat” dan 0,19 “lemah” (Chin, 1998). Sedangkan menurut Hair (2014), Nilai R^2 untuk variabel laten endogen dalam model struktural bernilai sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model “substantial” sedangkan nilai 0,50 masuk dalam kategori “moderat”, dan 0,25 digolongkan dalam kategori “lemah”. Hasil Pengujian R^2 variabel endogen adalah sebagai berikut: Nilai R^2 untuk variabel laten kepemimpinan guru dapat digolongkan “substantial” sedangkan variabel laten pemberdayaan guru digolongkan “moderat”.

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Laten	R Square	Kriteria
Kepemimpinan Guru	0,765	Substansial
Pemberdayaan Guru	0,438	Moderat

Sumber: *Output Smart PLS 3.2.7*

Nilai *Q-square predictive relevance* (Q^2) dapat digunakan untuk memvalidasi kemampuan prediksi model (Sarstedt *et al.*, 2014). Nilai relevansi prediksi tersebut dapat dihitung menggunakan formula *Stone-Geisser's* (SQ^2) serta diperoleh dari prosedur *blindfolding* di mana nilai Q^2 lebih besar dari nol memberikan bukti bahwa model memiliki *predictive relevance*. Sebaliknya, nilai Q^2 kurang dari nol mengindikasikan model kurang memiliki *predictive relevance* (Sarstedt *et al.*, 2014). Hasil *predictive relevance* dapat dilihat pada Tabel 8. Perhitungan *predictive relevance* untuk variabel kepemimpinan guru dan variabel pemberdayaan guru masing-masing 0,408 dan 0,222, mengindikasikan bahwa model yang dibuat memiliki *predictive relevance* yang baik.

Tabel 8. Nilai *Q-square predictive relevance* (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 = 1 - SSE/SSO$
Kepemimpinan Guru	168	99,445	0,408
<i>Person-Job Fit</i>	112	112	
<i>Person-Organization Fit</i>	112	112	
Pemberdayaan Guru	252	195,967	0,222

Sumber: *Output Smart PLS 3.2.7*

Pengujian kebaikan model secara keseluruhan dapat dilakukan dengan menghitung nilai *Goodness of Fit* (GoF). GoF merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF berkisar antara 0,0 sampai 1,0 dengan 0,10 (*small*), 0,25 (*medium*) dan 0,36 (*large*). Perhitungan nilai GoF

dirumuskan sebagai berikut (Henseler *et al.*, 2015):

$$GoF = \sqrt{AVE \times \bar{R}^2}$$

dengan $\bar{AVE}$ merupakan rata-rata dari nilai AVE atau *communality* dan $\bar{R}^2$ merupakan rata-rata dari R^2 . Nilai GoF untuk model penelitian ini adalah:

Tabel 9. Nilai Perhitungan GoF

Variabel Laten	AVE	R Square
Kepemimpinan Guru	0,6174	0,7650
Person-Job Fit	0,6231	
Person-Organization Fit	0,7197	
Pemberdayaan Guru	0,6141	0,4380
Rata-rata	0,6436	0,6015

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

$$GoF = \sqrt{0,6436 \times 0,6015} = \mathbf{0,629}$$

Nilai GoF 0,629 berarti bahwa model mampu memperhitungkan 62,9 % dari model yang sesuai yang dikategorikan sebagai bentuk kesesuaian model yang sangat baik. Nilai koefisien jalur ditampilkan pada Tabel 10. Nilai *total effect* ditampilkan pada Tabel 11 sedangkan diagram jalur model persamaan struktural ditampilkan pada Gambar 1.

Tabel 10. Nilai Koefisien Jalur

Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
POF -> Kepemimpinan Guru	0,366	0,362	0,110	3,323	0,001
PJF -> Kepemimpinan Guru	0,363	0,375	0,121	2,988	0,003
POF -> Pemberdayaan Guru	0,458	0,462	0,117	3,918	0,000
PJF -> Pemberdayaan Guru	0,323	0,340	0,144	2,235	0,025
Pemberdayaan Guru -> Kepemimpinan Guru	0,337	0,332	0,156	2,162	0,015

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis mengenai kepemimpinan guru di Sekolah XYZ Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan guru dengan nilai koefisien jalur +0,366 dan nilai *T-Statistics* 3,323.
- 2) *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan guru dengan nilai koefisien jalur +0,363 dan dengan nilai *T-Statistics* 2,988.
- 3) Pemberdayaan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan guru dengan nilai koefisien jalur +0,337 dan nilai *T Statistics* 2,162.
- 4) *Person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan guru dengan nilai koefisien jalur +0,458 dan nilai *T-Statistics* 3,918.
- 5) *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan guru nilai koefisien jalur +0,323 nilai *T-Statistics* 2,235.
- 6) *Person-organization fit* dan *person-job fit* juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepemimpinan guru melalui pemberdayaan guru sebagai variabel *intervening*. Efek total dari *Person-organization fit* dan *person-job fit* dengan pemberdayaan guru memberikan pengaruh 76,5% terhadap persepsi guru untuk memimpin di Sekolah XYZ Jakarta sisanya sebesar 23,5% merupakan pengaruh variabel lain.
- 7) Uji kesesuaian model menghasilkan nilai *Goodness of fit* (GoF) 0,629 (*large*) berarti bahwa model yang dihasilkan *fit* dan mampu menjelaskan data dengan baik.

Saran

Penelitian ini menggunakan perspektif sumber daya manusia dengan empat variabel yaitu *person-organization fit*, *person-job fit*, pemberdayaan guru dan kepemimpinan guru. Kepemimpinan di dalam organisasi dipengaruhi juga oleh perspektif lain demikian juga penelitian mengenai faktor yang paling dominan dari keempat perspektif menarik untuk diteliti. Sehingga diperoleh pemahaman terhadap kepemimpinan guru yang lebih lengkap.

Penelitian ini dilakukan hanya di satu sekolah, sehingga generalisasi hasil penelitian tidak dapat dilakukan dalam skala yang lebih luas. Untuk itu penelitian sejenis dengan jumlah sekolah yang lebih banyak serta sampel yang lebih besar patut dipertimbangkan dan membandingkan hasilnya dengan hasil penelitian di Sekolah XYZ Jakarta sehingga diharapkan pemahaman terhadap faktor apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan guru semakin baik. Dengan semakin baiknya pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan guru diharapkan guru-guru pemimpin dapat dibangun di sekolah.

REFERENSI

- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2017). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership* (6th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Boon, C., & Biron, M. (2016). Temporal issues in person–organization fit, person–job fit and

- turnover: The role of leader–member exchange. *Human relations*, 69(12), 2177–2200. <https://doi.org/10.1177/0018726716636945>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946–959. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2014-0236>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Psychology Press. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781410604385-10/partial-least-squares-approach-structural-equation-modeling-wynne-chin>
- Chuang, A., Shen, C. T., & Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person–Environment Fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied psychology*, 65(1), 66–98. <https://doi.org/10.1111/apps.12036>
- Ellis, C., Skidmore, S. T., & Combs, J. P. (2017). The hiring process matters: The role of person–job and person–organization fit in teacher satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 53(3), 448–474. <https://doi.org/10.1177/0013161X16687007>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39–50. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002224378101800104>
- Garson, G. D. (2016). Partial least squares. Regression and structural equation models.
- Hair, J. F. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. sage. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=IFiarYXE1PoC&oi=fnd&pg=PR1&dq=Hair,+J.+F.+\(2014\).+A+primer+on+partial+least+squares+structural+equation+modeling+\(PLS-SEM\).+sage.&ots=phNIFYYk_N&sig=2bLpx9T3xwzsaxX3brt8JQzHdXk](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=IFiarYXE1PoC&oi=fnd&pg=PR1&dq=Hair,+J.+F.+(2014).+A+primer+on+partial+least+squares+structural+equation+modeling+(PLS-SEM).+sage.&ots=phNIFYYk_N&sig=2bLpx9T3xwzsaxX3brt8JQzHdXk)
- Harris, A. (2005). Teacher leadership: More than just a feel-good factor? *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 201–219. DOI: 10.1080/15700760500244777.03.
- Harris, A., & Muijs, D. (2003). Teacher leadership: Improvement through empowerment. *Educational Management & Administration*, 31(4), 437–449. <https://doi.org/10.1177/0263211X030314007>
- Harris, A., & Muijs, D. (2005). *Improving schools through teacher leadership*. London: McGraw-Hill. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=q_1DBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Harris,+A.,+%26+Muijs,+D.+\(2005\).+Improving+schools+through+teacher+leadership.+London:+McGraw-Hill.&ots=WZfWUxZr0d&sig=TQn0mLu3VxCkZis0_TUr0odzN1M](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=q_1DBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Harris,+A.,+%26+Muijs,+D.+(2005).+Improving+schools+through+teacher+leadership.+London:+McGraw-Hill.&ots=WZfWUxZr0d&sig=TQn0mLu3VxCkZis0_TUr0odzN1M)
- Harris, A., Allsop, A., & Sparks, N. (2013). *Leading the improving department: A handbook of staff activities*. New York: Routledge. <https://api.taylorfrancis.com/content/books/mono/download?identifierName=doi&identifierValue=10.4324/9781315069500&type=googlepdf>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of*

- marketing science*, 43(1), 115–135. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Jin, M. H., McDonald, B., & Park, J. (2018). Person–organization fit and turnover intention: Exploring the mediating role of employee followership and job satisfaction through conservation of resources theory. *Review of Public Personnel Administration*, 38(2), 167–192. <https://doi.org/10.1177/0734371X16658334>
- Judge, T. A. (1994). Person–organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational behavior*, 44(1), 32–54. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1003>
- Kristof - Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta - analysis OF person - job, person - organization, person - group, and person - supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Short, P. M. (1992). *Dimensions of teacher empowerment* (Report No. AERA-RR-924). Chicago, IL: American Educational Research Association.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 951–960. <https://doi.org/10.1177/0013164492052004018>