

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN GURU DI SEKOLAH PENGGERAK TINGKAT SMA

Yetti¹, Yasir Arafat², Mulyadi³

Prodi Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

e-mail: *1yetti22@guru.sma.belajar.id, 2yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id, 3mulyadi@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru dalam satu tahap dan satu waktu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, sampel penelitian ini adalah 4 sekolah penggerak di wilayah Ogan Komering Ulu bagian Timur dengan jumlah guru sebanyak 70 orang. Penulis menggunakan metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melihat secara langsung di daerah penelitian untuk mengetahui gambaran umum tentang lingkungan kerja, proses kerja dan metode lain yang relevan, serta sebaran pertanyaan penelitian pada seluruh sampel yang berjumlah 70 guru. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji normal, uji homogenitas dan uji hipotesis menggunakan anova spps 26. Nilai sig (2-tailed) 0,000 berarti kurang dari 0,05. dan persentase 88,3 persen. Nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel sekolah terhadap keterlibatan guru sebesar 0,006 yang berarti kurang dari 0,05. dan persentase 38,1 persen. Oleh karena itu dapat dikatakan terdapat pengaruh antara iklim sekolah terhadap loyalitas guru dalam mengemudi sekolah. Nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru pada tingkat sekolah menengah atas sebesar 0,009. dan persentase 90 persen. Jadi dapat disimpulkan tuduhan tersebut diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh terhadap partisipasi guru di sekolah penggerak.

Kata kunci: *kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, komitmen kerja, sekolah penggerak*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the impact of leadership climate and the atmosphere at the principal's school on the commitment of teachers in one phase and one time. This study uses quantitative methods, the sample of this study is 4 first grade driving schools in the eastern region of Ugan Kumering Ulu with 70 teachers. The author used the method of data collection in this study by conducting direct observations at the research site to understand the work environment, work processes and other relevant methods, and distributing the research questions among all the students of teachers 70. The method of data analysis in this study using normality test, homogeneity test and hypothesis test using anova spps 26. The value of. Sig (2 -tail) is 0.000 mean less than 0.05. and a percentage of 88.3 percent. The Asymp.Sig value (2-tailed) of the school coefficient is 0.006, which is less than 0.05. and a percentage of 38.1 percent. Therefore, it can be said that there is an effect between the school atmosphere and the teacher's commitment to the driving school. The variables of principal management and school climate for teacher loyalty in class 1 run upper secondary school, the Asymp.Sig value (2-tailed) is 0.009, a less than 0.05. and a percentile of 90 percent. So it can be concluded that the accusation is accepted. Therefore, it can be said that the principal's leadership and school climate have an impact on the teacher's involvement in school management.

Keywords: *principal leadership, school climate, work commitment, driving school*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan landasan pembangunan nasional dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Penciptaan materi yang berkualitas memerlukan pelatih yang berkualitas. Mutu pendidikan guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah menjadi penting karena bertanggung jawab

membimbing dan memberdayakan guru untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan juga berperan penting dalam upaya pendidikan nasional dan negara. kehidupan. Pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap orang yang terlibat dalam dunia pendidikan hendaknya mempunyai kesempatan yang baik dan bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi seluruh negara

Indonesia saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan.

Mutu pendidikan merupakan kunci dari keberhasilan pendidikan menurut Mastuhu, (2003) mutu pendidikan penting untuk meningkatkan daya saing global. Pengelolaan satuan pendidikan harus mendapat perhatian khusus. Manusia sebagai alat masukan merupakan faktor kunci dalam menentukan tercapainya tujuan, karena keberhasilan tergantung pada orang yang memegang senjata. Berhasil tidaknya mutu pendidikan tergantung pada kuantitas dan mutu penyelenggaraannya.

Menurut komponen sistem pendidikan dan (Andriani et al., 2018), proses belajar guru menentukan keberhasilan belajar mengajar di sekolah. Guru bertanggung jawab mengatur, membimbing dan menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong siswa untuk berhasil. Selain mengajar, guru memegang peranan penting dalam pendidikan dan sumber daya pendidikan lainnya. Dengan kata lain, mereka berada di garis depan dalam upaya meningkatkan kualitas layanan dan hasil pendidikan.

Keterlibatan guru secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan setiap siswa. Semakin tinggi komitmen guru maka semakin tinggi pula mutu pendidikannya. Dengan kata lain, jika guru menunjukkan bahwa dirinya baik dalam pekerjaannya, maka hasil belajar mengajar akan tinggi. Itu juga merupakan hal yang baik. Kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan seseorang untuk memengaruhi orang lain. Kemampuan kepemimpinan yang mempengaruhi orang lain Kemampuan memimpin berkaitan dengan kemampuan mempengaruhi bawahan. Sifat sekolah dan motivasi guru berpartisipasi tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Tindakan pimpinan sekolah untuk memperbaiki atau meningkatkan mutu pendidikan merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan utama. Menurut Susanto, (2013) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mempengaruhi pemimpin serta menciptakan motivasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain agar mengambil tanggung jawab penuh dan inisiatif dalam upaya mencapai atau mencapai tujuan organisasi. Seorang manajer yang baik memiliki banyak kualitas, termasuk tanggung jawab yang seimbang, teladan yang baik, keterampilan komunikasi, pengaruh yang baik. Kemampuan untuk membujuk orang lain (Nasoshan, 2010). Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, kepala sekolah harus

mempunyai keterampilan dan kemampuan yang dapat digunakan sehari-hari di sekolah. Menurut Fattah (2008), perilaku seorang pemimpin dipengaruhi oleh pengetahuan, nilai-nilai dan pengalaman masa lalu (kekuatan batin pemimpin). Misalnya, manajer percaya bahwa kebutuhan pribadi adalah kebutuhan sekunder dibandingkan kebutuhan organisasi. Dia dapat memainkan peran yang sangat penting dalam pekerjaan para pemimpin. Kerja sama kepala sekolah dengan rekan-rekannya mempengaruhi berhasil tidaknya sekolah yang dipimpinya.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2006), Sebagai pemimpin yang holistik, kepala sekolah berhasil meningkatkan keterlibatan guru melalui berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru agar berhasil. Pembelajaran di sekolah Oleh karena itu, pimpinan sekolah harus mampu menunaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, manajer, administrator, supervisor, manajer, inovator, dan pekerja.

Upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru hendaknya berpedoman pada pilihan iklim sekolah dan lingkungan yang mendorong prestasi. Saat ini, lingkungan sekolah tampaknya fokus pada keuntungan dan fokus pada fasilitas fisik dan infrastruktur pendidikan, namun motivasi untuk kemajuan adalah uang dan sumber daya. termasuk berbagai bentuk pujian, kekaguman dan penilaian. Mengingat lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi perilaku masyarakat, maka guru yang mempunyai lingkungan sekolah dalam pekerjaannya sangat dianjurkan untuk melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tentu saja, lingkungan sekolah di setiap sekolah berbeda-beda, dengan tingkat tinggi, rendah, dan sedang yang mempengaruhi semua hasil partisipasi.

Sifat sekolah dan motivasi guru berpartisipasi tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Tindakan pimpinan sekolah untuk memperbaiki atau meningkatkan mutu pendidikan merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan utama. Menurut Susanto, (2013), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mempengaruhi pemimpin serta menciptakan motivasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain agar mengambil tanggung jawab penuh dan inisiatif dalam upaya mencapai atau mencapai tujuan organisasi. Seorang manajer yang baik memiliki banyak kualitas, termasuk tanggung

jawab yang seimbang, teladan yang baik, keterampilan komunikasi, pengaruh yang baik, dll. Kemampuan untuk membujuk orang lain (Nasoshan, 2010). Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, kepala sekolah harus mempunyai keterampilan dan kemampuan yang dapat digunakan sehari-hari di sekolah. Menurut Fattah (2008), perilaku seorang pemimpin dipengaruhi oleh pengetahuan, nilai-nilai dan pengalaman masa lalu (kekuatan batin pemimpin). Misalnya, manajer percaya bahwa kebutuhan pribadi adalah kebutuhan sekunder dibandingkan kebutuhan organisasi. Dia dapat memainkan peran yang sangat penting dalam pekerjaan para pemimpin. Kerja sama kepala sekolah dengan rekan-rekannya mempengaruhi berhasil tidaknya sekolah yang dipimpinnya. Kegiatan pengembangan diri lainnya, tidak perlu meningkatkan kemampuan melalui pembelajaran terus menerus atau menambah pengetahuan melalui belajar mandiri, seperti pembelajaran dan kajian teknis, pengetahuan menggunakan internet untuk presentasi. Pengetahuan yang berkembang setiap hari.

Rendahnya keterlibatan guru disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya sumber daya dan infrastruktur, rendahnya motivasi mencapai keberhasilan di kalangan guru, lemahnya kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru, rendahnya kualitas sekolah, gaji guru yang tidak sepadan dengan gaji yang diterima. pekerjaan, pendidikan. dan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan tempat kerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk menguji pengaruh cross-sectional antara variabel-variabel yang ada (Sugiyono, 2019). Variabel penelitian kuantitatif yang diuji dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X1) dalam iklim sekolah (X2), kepemimpinan kepala sekolah (X1) dalam keterlibatan guru (Y) sedangkan untuk menguji hipotesis (simultan) yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1) telah diuji. , iklim sekolah (X2) dan keterlibatan guru (Y), kemudian seluruh data yang terkumpul diolah dan diolah melalui analisis kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di sekolah tingkat Basij di Kecamatan Ugan Kumering Olu. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Mei 2024. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru sekolah mengemudi tingkat SMA di Kabupaten Ugan Kumering Olu Timur yang berjumlah 200 orang guru dari 4 sekolah mengemudi pertama. Sampel yang diteliti menggunakan metode penghitungan Slovenia. Jumlah siswa pada penelitian ini

adalah 70 orang guru. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner, observasi dan dokumen. Untuk menguji persyaratan analisis, ada tiga metode analisis varians dan 1) uji normalitas, 2) uji kesetaraan harus dipenuhi. dan 3) pengujian hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Komitmen Guru di Sekolah Penggerak (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji t berpasangan dengan menggunakan program statistik SPSS 26 diketahui nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,0000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tuntutan tersebut diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap partisipasi guru dalam sekolah mengemudi. Ada hubungan yang kuat antara kepemimpinan dan keterlibatan guru. Karena besarnya pengaruh administrasi kepala sekolah, maka administrasi kepala sekolah dapat menentukan tingkat keterlibatan guru. Kontribusi indeks kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru sebesar 88,3% yang menunjukkan bahwa kontribusi tes tersebut tinggi. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti mempunyai dampak yang signifikan terhadap keterlibatan guru.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian tentang dampak kepemimpinan guru dan partisipasi terhadap kerja guru di Bandung Internasional Sekolah Menengah Kejuruan (Yanuarti, 2022). Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, diperoleh hasil bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap pekerjaan guru di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bandung bersifat luas dan dalam waktu yang sama. Manajemen kepala sekolah dipengaruhi oleh komitmen guru sebesar 86,40%, dan sisanya sebesar 14,60% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan hasil penelitian lainnya dampak budaya organisasi dan manajemen puncak terhadap partisipasi guru dalam pekerjaannya (Rohman, 2021). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik kepemimpinan dan karakteristik kepemimpinan pemimpin dalam kaitannya dengan partisipasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini dilakukan di salah satu Sekolah Menengah Negeri (SMAN) di Kota Sekayo, Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 115 guru dari lima SMA di Sakai, dipilih menggunakan simple random sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Data yang

terkumpul dianalisis menggunakan software SPSS 25 for Windows dengan tiga langkah analisis deskriptif, analisis korelasi, dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien sebesar 0,438 dan gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien sebesar 0,506 serta gaya kepemimpinan dan gaya co-leadership mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap partisipasi guru. saat itu) dengan nilai koefisien sebesar 0,584 berpengaruh signifikan terhadap partisipasi guru dalam pelaporan kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong para pemimpin sekolah untuk memperkuat keterampilan kepemimpinan mereka dan mengembangkan praktik manajemen untuk memberikan kesempatan terbaik bagi guru untuk memenuhi tanggung jawab mereka.

Temuan penelitian di atas sesuai dengan pendapat Siyaful Sagala (2001) bahwa kepemimpinan pemimpin menentukan kualitas, jika kepemimpinannya tidak baik maka tidak dapat tercapai. Tujuan utama dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya sekedar mengelola, tetapi juga berperan sebagai penggerak atau fasilitator untuk memotivasi guru dan staf dalam mengembangkan program dan inovasi untuk meningkatkan lokasi partisipasi. Peran kepala sekolah adalah peran kepala sekolah untuk membimbing, mendorong dan memotivasi para guru dan anggota sekolah lainnya agar pekerjaannya efektif dalam mencapai tujuan sekolah (Ahmad Saeed, 2018). Pemimpin sekolah harus mampu mengelola perubahan dan mengembangkan sekolahnya semaksimal mungkin. Dari hasil tersebut terlihat bahwa pengelola sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan kursus (Keizer & Pringgabayu, 2018). Kemampuan kepala sekolah merupakan bagian dari kekuasaannya untuk memusatkan perhatian pada pekerjaannya dan membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar guna meningkatkan mutu pendidikan (Sonedi et al., 2018). Manajemen kepala sekolah yang baik membuat para guru merasa percaya diri dalam bekerja, sehingga meningkatkan kepercayaan diri para guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Semakin tinggi pengetahuan seorang kepala sekolah dalam menjalankan sebuah sekolah, semakin loyal pula guru dan siswanya. Ketika kepala sekolah efektif, ia mempengaruhi guru dan menjadi panutan, sehingga mempengaruhi komitmen guru terhadap sekolah. Seorang pemimpin adalah teladan yang baik bagi bawahannya dan memiliki kemampuan untuk memotivasi mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

semakin kuat gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin besar pula kinerja gurunya (Juniarti et al., 2020).

Pengaruh Iklim Sekolah (X2) Terhadap Komitmen Guru (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji berpasangan sampel t-test dengan menggunakan software statistik SPSS 26 diketahui nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan terdapat pengaruh antara lingkungan sekolah terhadap partisipasi guru dalam sekolah Penggerak. Hal ini berdasarkan hasil penelitian Sintha Dharmavati (2020) mengenai pengaruh lingkungan organisasi dan partisipasi guru terhadap kinerja akademik. Guru SMK di Provinsi Singkawang. Hasil penelitian pengaruh perubahan lingkungan organisasi dan loyalitas guru terhadap variabel keterampilan profesional guru menunjukkan bahwa Sig. = 0,000 (Sig. <0,05). Uji variabel iklim organisasi (X1) dan loyalitas guru (X2) terhadap kompetensi profesional guru (Y) sebagai berikut: IF nilai indikator. Nilai F hitung < 0,05 > nilai F dari tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Kedua variabel ini tentu saja penting bagi kompetensi profesional guru. Artinya, perbedaan iklim dan loyalitas guru penting bagi keterampilan profesional mereka. Nilai tandanya sebesar 0,634 < 0,05, maka f-value hitung sebesar 0,478 > 0,05. Nilai F hitung sebesar 0,478 > nilai f yang diambil dari Tabel 3.35. Secara umum terlihat pengaruh lingkungan organisasi dan kredibilitas guru terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0,634 > 0,05 dan nilai F hitung < 0,478 dari tabel 3.35. Dengan demikian dapat dibuktikan Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan organisasi dengan fokus guru terhadap keterampilan profesional.

Penelitian lain dilakukan oleh Mohammad Arya Dika (2024), hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara variabel iklim sekolah dengan komitmen kerja guru dan nilai ($p = 0,000, -0,303 < -1,96 A$ signifikan). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan sekolah dan partisipasi dapat meningkatkan kinerja guru, dan bagaimana guru dapat meningkatkan kinerja melalui lingkungan belajar dan partisipasi, namun kepuasan kerja sebagai variabel proksi variabel kinerja tidak mempengaruhi guru. kinerja menjadi 38.1. Lingkungan sekolah kondusif bagi keterlibatan guru. Rasa aman, kondisi kerja yang menyenangkan dan rasa memiliki.

Menciptakan lingkungan yang aman dan saling menghormati dalam hubungan, partisipasi dalam pembuatan kebijakan, dan jaringan. Hindiat (2012) menjelaskan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan organisasi, pengalaman anggota yang mempengaruhi perilakunya, dan dapat digambarkan dengan nilai-nilai yang menjadi ciri organisasi. Iklim sekolah harus diciptakan dan dikelola oleh pemangku kepentingan. Salah satu peran yang dimainkan guru dalam lingkungan organisasi sekolah adalah motivasi. Jika guru kurang mempunyai keinginan untuk mengajar, maka profesionalitasnya akan berkurang, sehingga sedikit sekali inovasi dalam setiap pembelajaran untuk menciptakan lingkungan organisasi yang didukung oleh pemangku kepentingan dalam praktik yang baik.

Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin efektif yang mempengaruhi cara kerja dilakukan dengan mengambil keputusan, memberikan umpan balik yang baik dan efektif, membangun hubungan baik, menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, mendorong pengembangan profesional dan mendorong perilaku kooperatif (Solihin et al., 2021). Efektivitas pemimpin merupakan faktor penting yang berperan penting dalam memotivasi guru untuk belajar mandiri dan mandiri, serta berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas sekolah (Leithwood & Jantzi, 2006). Kepala sekolah berbagi ide, menginspirasi dan memotivasi guru dalam pengembangan profesional untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif (Sidik, 2024). Demikian pula (Purwanto & Rindaningsih, 2023) menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan kinerja guru dan komitmen organisasi. Ia menambahkan, keterlibatan guru merupakan faktor yang paling efektif dan penting dalam meningkatkan kemajuan siswa. Oleh karena itu, universitas menentukan jenis manajemen efektif mana yang akan memberikan dampak terbesar dalam mencapai lingkungan belajar yang optimal (Waham et al., 2020). Oleh karena itu, tugas utama kepala sekolah adalah menciptakan suasana positif di sekolah dan fokus menciptakan metode pengajaran yang kuat untuk menopang pekerjaan guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Iklim Sekolah (X2) Terhadap Komitmen Guru (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji Causal Wallis melalui aplikasi SPSS Statistic 26 diketahui nilai Asymp.Sig (2 sisi) sebesar 0,009 kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan hipotesis (H_a) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh

kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap partisipasi guru di sekolah mengemudi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah jika digabungkan mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap partisipasi guru. Hal ini dinilai sangat signifikan karena perhitungan ini menghasilkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,009$. Keberartian tersebut ditunjukkan dengan besarnya sumbangan kedua faktor tersebut terhadap komitmen guru yaitu 90% artinya ada faktor lain sebesar 10% mempengaruhi komitmen guru.

Hal demikian sejalan berdasarkan hasil penelitian Elena Iheza Katrina (2023) tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan staf dan lingkungan sekolah terhadap komitmen guru di sekolah dasar di kota Surabaya. Hasil analisis data mengemukakan tingkat kepemimpinan rata-rata 90,3, tingkat suasana sekolah rata-rata 98,8, dan tingkat keterlibatan guru 98,8. Untuk uji T variabel kepemimpinan pegawai (X1) diperoleh nilai T hitung $> T$ tabel $2,239 > 1,97993$ yang berarti terdapat pengaruh. Jadi untuk variabel lingkungan sekolah (X2) diperoleh T-tabel $> T$ $8,824 > 1,97993$, berarti berpengaruh terhadap keterlibatan guru (Y), namun untuk uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ -tabel $165,544 > 2,68$, Artinya manajemen (X1) dan lingkungan sekolah (X2) secara simultan mempengaruhi partisipasi guru (Y) di sekolah dasar di kota Surabaya.

Sebagaimana pula dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Limbu et al., 2024) tentang pengaruh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru, kecerdasan emosional guru dan komitmen kerja guru terhadap kepuasan kerja guru. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Maka dari itu hipotesis "Kecerdasan emosional guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMPN 5 Kupang" diterima; 5) Pengaruh komitmen profesional guru (X4) terhadap kepuasan karir guru (Y): Hasil uji statistik mempunyai nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis "komitmen guru terhadap pekerjaannya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMPN 5 Kupang" diterima; 6) Hasil analisis regresi model $\hat{Y} = 9,606 + 0,310 X_1 + 0,220 X_2 + 0,282 X_3 + 0,625 X_4 + e$; 7) Pengaruh kapasitas kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan kerja guru (X2), kecerdasan emosional guru (X3) dan dedikasi profesional guru (X4) sebesar $0,00 < 0,05$. Penelitian ini mengungkapkan informasi penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, mendukung pengambilan

keputusan di tingkat sekolah, dan mengembangkan kebijakan pendidikan yang lebih efektif. Pengaruh ini berarti kinerja guru dapat diprediksi dengan menggunakan kedua faktor tersebut. variabel-variabel ini adalah variabel yang mendekati kebebasan. Pendekatan yang dilakukan ini cukup karena kedua variabel independen ini saling mendukung dalam upaya mencapai keterlibatan guru yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan hal yang sejalan dengan pandangan bahwa menurut (Rusyan, 2013), partisipasi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana fisik, gaji, penghargaan, lingkungan sekolah dan faktor lainnya. Oleh karena itu, setiap orang harus memiliki komitmen untuk mengambil inisiatif dengan penuh tanggung jawab (Sahertian, 2000). Pada dasarnya semua orang ikut serta dalam kegiatan tapi terkadang tingkat partisipasinya rendah. Komitmen merupakan bentuk penghormatan dalam segala kesepakatan yang telah dibuat tanpa adanya pelanggaran atau kesepakatan yang telah dibuat. Keterlibatan juga didefinisikan sebagai kecenderungan untuk terlibat dalam serangkaian aktivitas yang konsisten karena hal ini memerlukan biaya untuk terlibat dalam aktivitas lain. Konsep ini mempunyai arti bahwa komitmen adalah kesepakatan atau hasil dari apa yang telah diusahakan atau dirancang untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap komitmen guru (Y) di SMA Penggerak Tingkat ke-1 di Kabupaten OKU Timur, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru disekolah penggerak. Selanjutnya terdapat Pengaruh iklim sekolah (X2) terhadap komitmen guru (Y) di SMA Penggerak Tingkat ke-1 di Kabupaten OKU Timur, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara iklim sekolah terhadap komitmen guru disekolah penggerak. Serta terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) terhadap komitmen guru (Y) di SMA Penggerak Tingkat ke-1 di Kabupaten OKU Timur Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah terhadap komitmen guru disekolah penggerak.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.2460/javma.1993.202.04.533>
- Keizer, H. De, & Pringgabayu, D. . (2018). 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), 14–25. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i1.17402>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227. <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>
- Limbu, D., Igo Leton, S., Manafe, H. A., Sia Niha, S., Magoster Manajemen, P., Ekonomika dan Bisnis, F., & Katolik Widya Mandira Kupang, U. (2024). The Influence Of Principal Leadership, Teacher Work Climate, Teacher Emotional Intelligence And Teacher Work Commitment On Teacher Job Satisfaction. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3920–3930. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Mastuhu. (2003). *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional dalam Abad 21*. 99–105.
- Purwanto, E., & Rindaningsih, I. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Guru. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 248–256. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.155>
- Rohman, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Proses Pembelajaran Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung. *JIE (Journal of Islamic Education)*, 6(2), 185. <https://doi.org/10.52615/jie.v6i2.224>
- Rusyan, H. . T. (2013). *Profesionalisme Kepala Sekolah*. Dhanama Kreatif Mandiri.

- Sahertian, S. (2000). Peranan dan Fungsi Pengawas dalam Pendidikan. In *Rineka Cipta*.
- Sidik, M. (2024). Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Lingkungan Belajar Yang Inovatif. *Ta'Limuna: Jurnal Pendidikan*, 2(2), 93–101.
- Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 279. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.34420>
- Sonedi, S., Sholihah, T., & Dihasbi, D. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Anterior Jurnal*, 8(1), 13–22. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v6i1.106>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alphabeta* (Vol. 8, Nomor 5). Alphabeta.
- Susanto, A. (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Kencana Prenadamedia Group.
- Waham, M. A., Rahman, R. A., & Mustaffa, W. S. W. (2020). The effect of transformational leadership on organizational performance through the mediating role of organizational culture in higher education institutions in Iraq. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 13638–13651. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I8/PR281352>
- Yanuarti, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Prakarya Internasional Bandung. *Pendidikan*, 1, 8. <https://doi.org/10.59166/edumulya.v1i1.43>