

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SDN se-UPTD Babel Kabupaten Aceh Tenggara

Khairul Anwar¹, Marwan², Diding Nurdin³

^{1,2} Universitas Almuslim, Bireuen, Indonesia

³ Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Email : khairulwawa9@gmail.com¹, marwan@umuslim.ac.id², nurdin02diding@gmail.com³

Abstrak

Komitmen kerja guru merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Rendahnya komitmen kerja guru dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru di SDN se-UPTD Babel Kabupaten Aceh Tenggara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru. Sementara itu, motivasi kerja dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru. Secara simultan, ketiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kepuasan kerja dibandingkan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini menyarankan pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan komitmen kerja guru melalui pengembangan profesional dan kondisi kerja yang mendukung motivasi serta kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Guru, Motivasi Kerja, Sekolah Dasar.*

The Effect of Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction on Teacher Job Commitment at SDN in UPTD Babel Southeast Aceh Regency

Abstract

Teacher work commitment is a crucial factor in determining the quality of education in elementary schools. Low teacher work commitment can have an impact on the decline in the quality of learning and student achievement. This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, and job satisfaction on teacher work commitment in elementary schools throughout the UPTD Babel, Southeast Aceh Regency. The study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The results showed that leadership style did not have a significant effect on teacher work commitment. Meanwhile, work motivation and job satisfaction each had a significant effect on teacher work commitment. Simultaneously, the three independent variables, namely leadership style, work motivation, and job satisfaction, had a significant effect on teacher work commitment. This finding indicates that teachers are more influenced by internal factors such as motivation and job

satisfaction than the principal's leadership style. This study suggests the importance of a holistic approach in improving teacher work commitment through professional development and working conditions that support teacher motivation and job satisfaction.

Keywords: *Leadership Style, Job Satisfaction, Teacher Job Commitment, Work Motivation, Primary School.*

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Munirah, 2015). Pencapaian tujuan pendidikan ini memerlukan kerja sama semua pihak, termasuk pemerintah, keluarga, masyarakat, serta sekolah, terutama peran guru dan kepala sekolah (Darmayanti, 2019). Sebagai upaya sadar dan terencana, pendidikan bertujuan menciptakan proses belajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi diri, termasuk kekuatan spiritual, pengendalian diri, kecerdasan, dan keterampilan yang diperlukan untuk kehidupan bermasyarakat (Sopian, 2016). Dalam hal ini, guru memegang peranan sentral sebagai pelaksana utama proses pendidikan. Guru profesional dituntut untuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Tugas ini menuntut adanya komitmen kerja yang tinggi dari setiap guru untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Komitmen kerja guru merupakan aspek kunci dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Komitmen ini mencakup perasaan identifikasi terhadap tujuan organisasi, keterlibatan dalam tugas, dan loyalitas terhadap institusi pendidikan (Hasibuan, 2016; Hardiyati, *et.al.*, 2022). Guru yang memiliki komitmen kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan. Sebaliknya, guru dengan komitmen rendah cenderung menunjukkan perilaku yang menghambat keberhasilan pendidikan, seperti kurang disiplin dan minimnya keterlibatan dalam proses pengajaran (Assingkily & Mesiono, 2019).

Berbagai faktor memengaruhi komitmen kerja guru, termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan iklim organisasi yang mendukung komitmen guru (Hallinger & Heck, 2010). Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat meningkatkan rasa memiliki guru melalui pemberdayaan dan dukungan profesional (Day *et al.*, 2016). Selain itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga berpengaruh besar terhadap komitmen guru. Guru yang termotivasi secara intrinsik lebih cenderung menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam pekerjaannya (Ryan & Deci, 2020). Kepuasan kerja, yang meliputi aspek-aspek seperti otonomi, pengembangan profesional, dan hubungan dengan kolega, juga merupakan prediktor kuat komitmen kerja guru (Meyer *et al.*, 2002; Skaalvik & Skaalvik, 2011).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru (Alfiansyah, *et.al.*, 2020). Ali Muhtarom (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan komitmen kerja guru. Sementara itu, Asti Yuliarni (2020)

menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen kerja guru. Rafikah Bestri (2022) menekankan pentingnya budaya organisasi yang mendukung serta motivasi kerja dalam meningkatkan komitmen guru.

Namun, meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan faktor-faktor tersebut, masih terdapat kesenjangan dalam memahami kompleksitas interaksinya secara mendalam di berbagai konteks pendidikan. Berdasarkan survei awal di beberapa SD Negeri di UPTD Babel, Aceh Tenggara, ditemukan indikasi rendahnya komitmen kerja guru, seperti ketidakhadiran, keterlambatan masuk kelas, rendahnya motivasi untuk berpartisipasi dalam pengembangan profesional, dan kurang optimalnya pengelolaan pembelajaran. Temuan ini menyoroti pentingnya intervensi untuk meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan rasa memiliki di kalangan guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru di SDN UPTD Babel, Kabupaten Aceh Tenggara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan komitmen kerja guru, yang pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.

METODE

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Metode ini memiliki karakteristik yang khas yakni bersifat objektif dan terukur, dimana data yang digunakan berupa angka-angka yang dapat dihitung secara matematis dan statistik. Hasil penelitian kuantitatif bersifat objektif dan dapat direplikasi karena mengikuti prosedur yang sistematis dan terstruktur dalam setiap tahapan penelitiannya.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri yang berada di bawah UPTD Kecamatan Babel. Pendekatan penelitian menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data, dengan angket tertutup sebagai instrumen utama. Angket berisi pernyataan yang dirancang untuk mengukur kemampuan guru dalam menggunakan teknologi, mengatur proses belajar, memahami siswa, dan mengelola pembelajaran. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada metodologi yang bertujuan memperoleh informasi yang akurat dan relevan untuk mendukung proses analisis (Sugiono, 2016). Berikut adalah prosedur pengumpulan data yang diterapkan: *Pertama*, Observasi. Observasi dilakukan sebagai salah satu cara untuk memperoleh data langsung dari lapangan (Raco, 2010). Metode yang digunakan adalah observasi partisipasi (participant observation), di mana peneliti secara langsung terlibat dalam pengamatan di lokasi penelitian. Observasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara rinci faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Kedua, kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan instrumen utama dalam penelitian ini. Kuesioner dirancang dengan serangkaian pertanyaan dan pernyataan yang telah disusun secara sistematis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada sampel sebanyak 160 guru di SD Negeri UPTD Kecamatan Babel. Responden memberikan tanggapan mereka berdasarkan pengalaman dan persepsi mereka terhadap kemampuan dan komitmen dalam proses pembelajaran. *Ketiga*,

dokumentasi. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan catatan atau dokumen pendukung yang relevan, seperti data guru yang terlibat, laporan hasil observasi, dan perangkat pembelajaran yang digunakan. Dokumen ini membantu memperkaya dan menjelaskan data utama yang diperoleh melalui angket dan observasi (Sugiono, 2016).

Selanjutnya, Analisis Data. Analisis data dilakukan secara sistematis untuk mengorganisasikan dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, pendekatan analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk memetakan hasil kuesioner. Data yang diperoleh dari kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan interval 1-4, yang mencakup kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 1. Bobot Penilaian Skala Likert Interval 1-4

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya untuk mendapatkan kesimpulan hasil dari penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis data regresi bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel. Sebelum dianalisis data tersebut terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji normalitas, uji linieritas sebagai syarat uji analisis data. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dikumpulkan data pokok dari para responden yang terdiri dari guru SDN Se-UPTD di Kecamatan Babel Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa dari total 65 orang responden, 25 (41%) diantaranya adalah responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 95 orang (59%). Berdasarkan distribusi usia responden pada tabel 4.2 diatas, dari total 160 responden, terdapat 30 guru (19%) yang berusia diantara 20-30 tahun, 60 guru (38%) yang berusia diantara 31-40 tahun dan 70 guru (43%) yang berusia antara 41-65 tahun.

Berdasarkan data dapat dijelaskan bahwa rata-rata nilai untuk variabel Komitmen Kerja(Y) adalah 22.58 dengan simpangan baku sebesar 1.750. Rata-rata nilai untuk variabel Gaya Kepemimpinan(X1) adalah 29.28 dengan simpangan baku sebesar 2.717. Untuk variabel Motivasi (X2), rata-rata nilai adalah 36.79 dengan simpangan baku sebesar 3.194. Sementara itu, rata-rata nilai untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah 37.38 dengan simpangan baku sebesar 2.262.

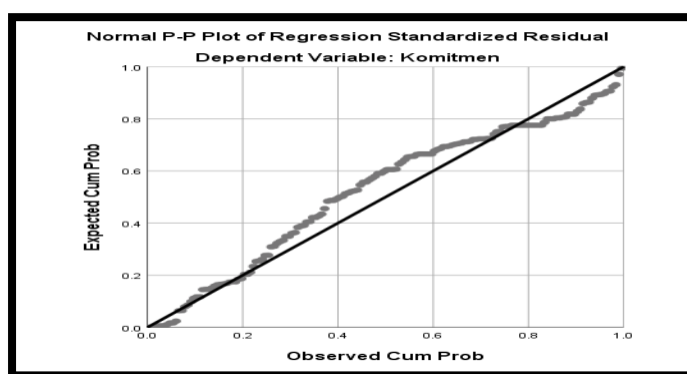
Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa:

Tabel 2. Uji Reabilitas

No	Variabel	Crobanh's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	.808	Reliable
2	Motivasi Kerja (X2)	.842	Reliable
3	Kepuasan Kerja (X3)	.794	Reliable
4	Komitmen Kerja (Y)	.723	Reliable

Berdasarkan tabel (2) di atas, dapat dijelaskan bahwa rata-rata nilai untuk variabel Komitmen Kerja (Y) adalah 22.58 dengan simpangan baku sebesar 1.750. Rata-rata nilai untuk variabel Gaya kepemimpinan (X1) adalah 29.28 dengan simpangan baku sebesar 2.717. Untuk variabel Motivasi (X2), rata-rata nilai adalah 36.79 dengan simpangan baku sebesar 3.194. Sementara itu, rata-rata nilai untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah 37.38 dengan simpangan baku sebesar 2.262.

Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan tiga uji yaitu uji normalitas, uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil olah data SPSS dapat diketahui bahwa Uji normalitas dari penelitian ini menunjukkan hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru di SDN Se-Uptd Kecamatan Babel menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari gambar dibawah titik titik melingkari garis.



Gambar 1. Uji Normalitas

(Sumber: Data Primer yang Diolah Menggunakan SPSS)

Selanjutnya, untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal, dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Sedangkan hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel independen yang ada, yang dapat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF. Data menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier berganda ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Model	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Gaya	0,631	1,585	Terhindar Multikolinieritas
2	Motivasi	0,651	1,536	Terhindar Multikolinieritas
3	Kepuasan	0,833	1,200	Terhindar Multikolinieritas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, yang merekomendasikan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dianggap signifikan jika nilai signifikansinya berada di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,093	1,169		4,356	0,000
	Gaya	0,057	0,030	0,175	1,862	0,065
	Motivasi	-0,159	0,035	-0,184	-1,153	0,175
	Kepuasan	-0,047	0,032	-0,120	-1,468	0,144

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data primer yang diolah SPSS

Dari tabel (4) di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel independen lebih besar dari 0,05. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,065, Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi 0,175, dan Kepuasan Kerja Guru memiliki nilai signifikansi sebesar 0,144. Dengan demikian, karena semua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi kriteria untuk digunakan dalam penelitian, khususnya untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru.

Berdasarkan hasil pengujian linear berganda Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau two-tailed test, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan H_0 , yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah, biasa digunakan untuk tanda sama dengan (=) pada hipotesis nol dan tanda tidak sama dengan (\neq) pada hipotesis alternatif. Tanda (=) dan (\neq) ini tidak menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan untuk dua arah (Suharyadi dan Purwanto S.K., 2009).

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,810	2,025		2,870	0,005
	Gaya	-0,038	0,053	-0,059	-0,722	0,471
	Motivasi	0,237	0,044	0,432	5,365	0,000
	Kepuasan	0,245	0,055	0,317	4,456	0,000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data primer yang diolah SPSS

Dari hasil Uji t pada tabel (5) di atas, diperoleh t hitung untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 4,722 Motivasi sebesar 5,365, dan Keuasan Kerja sebesar 4,456. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dan (df) n-1 atau 160-1=52. Maka diperoleh t tabel 1,654.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk koefisien Gaya Kepemimpinan adalah 0.722 yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 1.654. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja Guru, ditolak (H_a ditolak dan H_o diterima).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru

Nilai t-hitung untuk koefisien Motivasi Kerja adalah 5.365, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1.654. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja, diterima (H_a diterima dan H_o ditolak).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung untuk koefisien Kepuasan Kerja adalah 4.456, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1.654. Dengan demikian, hipotesis yang mengemukakan adanya pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja diterima (H_a diterima dan H_o ditolak).

Dari tabel (5) di atas, diperoleh bahwa derajat kebebasan pembilang adalah 3, yang merepresentasikan tiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru. Sementara itu, derajat kebebasan penyebut adalah 156, yang dihitung dari jumlah total observasi ($n = 160$) dikurangi jumlah variabel independen ($k = 3$) dan dikurangi satu. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,79.

Dengan membandingkan nilai F-hitung dan F-tabel, ditemukan bahwa F-hitung (26,902) lebih besar daripada F-tabel (2,79). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_o) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya, ketiga variabel independen Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Komitmen Kerja Guru.

Tabel 6. Uji Silmultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.024	3	55.341	26.902	.000 ^b
	Residual	320.920	156	2.057		
	Total	486.944	159			
a. Dependent Variable: Komitmen						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi, Gaya						

Sumber: Data primer yang diolah SPSS

Kemudian penelitian ini melakukan Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi dapat ditemukan di tabel "Model Summary" dan ditunjukkan dengan R square. Namun, dalam analisis regresi linier berganda, lebih tepat

menggunakan Adjusted R square, karena nilai ini telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.328	1.434
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi, Gaya				
b. Dependent Variable: Komitmen				

Merujuk pada tabel (7) di atas, nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,328 atau 32,8%. Nilai Adjusted R Square yang lebih tinggi menunjukkan adanya hubungan yang semakin kuat antara variabel-variabel dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara kolektif mampu menjelaskan 32,8% variasi pada Komitmen Kerja. Sisanya, yaitu sebesar 67,2%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru, sebagai tenaga profesional, lebih terpengaruh oleh otonomi dan faktor internal mereka dalam berkomitmen pada tugas, bukan oleh Gaya Kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung (0,722) yang lebih kecil dari t-tabel (1,654) dan nilai signifikansi sebesar 0.471 atau lebih besar dari 0.05. *Kedua*, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung (5,365) yang lebih besar dari t-tabel (1,654) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk lebih terikat secara emosional dengan profesi, konsisten dalam pengembangan profesional, dan berinovasi dalam pengajaran. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan motivasi kerja penting untuk meningkatkan komitmen guru.

Ketiga, kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung (4,456) yang lebih besar dari t-tabel (1,654) dan nilai signifikansi kurang dari 0.05. Kepuasan yang dihasilkan dari keberhasilan dalam mendidik, pengakuan, dan keseimbangan *work-life* berkontribusi pada komitmen yang lebih tinggi. Lingkungan yang mendukung kepuasan kerja profesional penting untuk menjaga komitmen guru terhadap sekolah. *Keempat*, secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai F-hitung 26.902 yang lebih besar dari F-tabel 2.79. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti ketiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru, tersebut memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen Kerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, N. H., Amin, M. M., & Aswandi, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 9(2). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/39449>.
- Alfiansyah, M., Assingkily, M. S., & Prastowo, A. (2020). Kebijakan Internal Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan Keislaman*, 11(1), 52-67. <https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/MAGISTRA/article/view/3460>.
- Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147-168. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2019.41-09>.
- Astuti, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 6(9). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/21980>.
- Chotib, M. (2016). *Gurunya Manusia: Menjadikan Semua Anak Istimewa dan Semua Anak Juara*. Bandung: Kaifa PT Mizan Pustaka Anggota IKAPI.
- Damayanti, N. (2019). Pentingnya Kerjasama bagi Peningkatan Mutu Pendidikan. *Pendidikan*, 1, 1-7. <https://osf.io/a6vxe/download>.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264-277. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/6342>.
- Hardiyati, M., Isnaini, F., Apriani, W., Hasanahti, M., & Hasibuan, P. H. (2022). Strategi Meningkatkan Kinerja Guru yang Profesional. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 1(1), 19-25. <https://doi.org/10.61253/cendekiawan.v1i1.12>.
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, edisi: Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, W., Yusuf, M., & Annisa. (2019). Prototipe Supervisi Pendidikan dan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 4(2), 163-180. <https://doi.org/10.15575/isema.v4i2.6195>.
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khoiroh, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 112/1 Perumnas Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 26-31. <http://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/view/154>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/105348229190011Z>.
- Nurdiana, F., Idrus, A., & Pratama, R. (2022). *Pengaruh Iklim Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru SMA Negeri 10 Muaro Jambi* (Doctoral dissertation, Universitas Jambi). <https://repository.unja.ac.id/41039/>.

- Nuryani, D., & Handayani, I. (2020). Kompetensi Guru di Era 4.0 dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 224–237.
- Nuryani M, N. M. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA PRASARANA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES TALA-TALA KEC. BISSAPPU, KAB. BANTAENG* (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia). <http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/386/>.
- Prastowo, A. (2012). *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*. Yogyakarta: Diva Press.
- Rusydiati, R. (2017). Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(01), 45-54. <https://ftk.uinbanten.ac.id/journals/index.php/studiadidaktika/article/view/518>.
- Sakir, M. (2014). Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 12(1), 103-120. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v12i1.370>.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jptk/article/view/8931>.
- Sopian, A. (2016). Tugas, peran, dan fungsi guru dalam pendidikan. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88-97. <https://ejournal.stairu.ac.id/index.php/raudhah/article/view/10>.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susilo, M. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). Influence of organizational commitment, transactional leadership, and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of teachers at private senior high schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82-96. [http://www.erint.savap.org.pk/PDF/Vol.3\(2\)/ERInt.2014\(3.2-10\).pdf](http://www.erint.savap.org.pk/PDF/Vol.3(2)/ERInt.2014(3.2-10).pdf).
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Winardi, W. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (7th ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Zulfah, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pegawai negeri sipil sekolah menengah kejuruan negeri di Eks Kawedanan Indramayu. *Edum Journal*, 6(1), 55-79. <http://edum.unwir.ac.id/index.php/edumjournal/article/view/136>.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02). <https://core.ac.uk/download/pdf/291850291.pdf>.