

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Guru di Smk Canda Bhirawa Pare

Moh. Fadoli

Institut Teknologi & Bisnis Asia, Malang

Email : Fadholi@gmail.com

Abstract

This study was carried out at SMK Canda Bhirawa Pare with the objective of identifying and analyzing the significant impact of principal leadership, school climate, and achievement motivation on teacher commitment, both individually and collectively. Data collection was done through field surveys using questionnaires distributed to all 110 teachers. A quantitative approach was used with saturated sampling to select the sample. The data underwent validity and reliability tests, as well as classical assumption tests such as normality, heteroscedasticity, and multicollinearity. The analysis was performed using multiple linear regression, supported by SPSS 26 software. The sampling method applied was saturated sampling or census, where 85 teachers with at least one year of experience were chosen from the total of 110 teachers using purposive sampling. The results of the research reveal that the variables of principal leadership and achievement motivation have a positive and significant effect on teacher commitment, both individually and collectively. However, the school climate variable does not have an impact on teacher commitment at SMK Canda Bhirawa Pare.

Keywords: *Principal leadership, School Climate, Achievement Motivation, Teacher Commitment*

A. Latar Belakang Teoritis

Komitmen guru merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah (Afifa 2022). Komitmen mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya, serta kontribusi maksimal dalam proses pembelajaran. Komitmen yang tinggi akan berpengaruh langsung pada kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran siswa (Hettyarsih, Nurkolis, and Sudana 2024). Namun, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen guru, baik faktor yang berasal dari dalam diri guru maupun faktor yang berasal dari lingkungan sekolah.

Di SMK Canda Bhirawa Pare, terdapat masalah signifikan terkait dengan komitmen guru. Beberapa masalah yang teridentifikasi adalah ketidakhadiran guru dalam kegiatan penting, keterlambatan dalam menghadiri kelas, dan rendahnya partisipasi aktif dalam pengembangan profesional serta kegiatan sekolah. Kondisi ini mengindikasikan rendahnya komitmen sebagian besar guru di sekolah tersebut, yang berpotensi memengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang

mendukung peningkatan komitmen guru. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, menciptakan komunikasi terbuka, serta mendukung pengembangan profesional guru (Purwoko 2018). Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang tegas atau tidak konsisten dapat menurunkan komitmen guru. Di SMK Canda Bhirawa Pare, kepemimpinan yang lebih mengedepankan suasana kekeluargaan tanpa penegakan aturan yang jelas dapat memengaruhi komitmen guru, yang tercermin dari kurangnya kedisiplinan dan partisipasi guru dalam kegiatan sekolah.

Iklim sekolah juga mempengaruhi tingkat komitmen guru. Iklim yang positif, yang ditandai dengan hubungan baik antar rekan kerja, komunikasi terbuka, serta dukungan terhadap pengembangan profesional, dapat meningkatkan komitmen guru (Elisa Estarini, Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati, and Hery Sawiji 2023). Hubungan guru di SMK Canda Bhirawa Pare terjalin dengan baik, tetapi jika iklim kerja yang kurang mendukung dapat mengurangi semangat guru dalam melaksanakan tugas. Faktor seperti fasilitas yang belum memadai, kurangnya dukungan terhadap pengembangan profesionalisme, serta minimnya penghargaan terhadap pencapaian guru turut berperan dalam menurunkan komitmen (Eka et al. 2024).

Motivasi berprestasi juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi komitmen guru. Guru dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih berdedikasi terhadap pekerjaan, berinisiatif untuk belajar, dan berusaha mencapai tujuan pendidikan (Lusiria and Iramadhani 2023). Di SMK Canda Bhirawa Pare, rendahnya motivasi berprestasi terlihat dari kurangnya keinginan untuk berinovasi dalam pembelajaran dan pengembangan diri secara profesional. Hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, suasana sekolah, dan dorongan untuk berprestasi memberikan dampak signifikan terhadap komitmen guru. (Amelia et al. 2024) menemukan bahwa motivasi berprestasi yang besar membantu guru untuk lebih fokus pada tugas mengajar, yang berujung pada peningkatan kualitas pendidikan. (Rahmawati 2014) juga mengungkapkan bahwa iklim sekolah yang positif dapat meningkatkan hubungan antar guru dan komitmen mereka terhadap tujuan pendidikan bersama. Meski begitu, tantangan terkait pengelolaan kepemimpinan, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi masih ada di SMK Canda Bhirawa Pare.

Dengan mempertimbangkan kondisi di SMK Canda Bhirawa Pare dan kajian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen guru menjadi hal yang krusial. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang berbagai faktor yang memengaruhi komitmen guru serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan kualitas pendidikan di SMK Canda Bhirawa Pare.

Penelitian ini dimaksudkan untuk dapat membantu pihak sekolah merancang kebijakan yang lebih efektif untuk memperbaiki kondisi yang ada. Langkah yang dapat diambil adalah meningkatkan pelatihan kepemimpinan kepala sekolah, guna memperkuat kapasitas dalam memimpin dan mengelola sekolah. Kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan suasana kondusif bagi guru dan siswa, serta mendorong kolaborasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Penciptaan iklim sekolah yang mendukung dan positif juga sangat penting. Iklim yang baik akan menciptakan rasa aman bagi seluruh warga sekolah untuk berkembang. Sekolah perlu mendukung kesejahteraan dan pengembangan profesional guru, selain fokus pada pencapaian akademis.

Peningkatan motivasi berprestasi guru juga perlu diperhatikan. Penghargaan yang sesuai dan tujuan yang jelas dapat meningkatkan dedikasi guru dalam menciptakan pengalaman belajar yang optimal.

Mempertimbangkan latar belakang tersebut, peneliti merasa perlu untuk mengkaji permasalahan ini dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Guru Di Smk Canda Bhirawa Pare”.

B. Metode Penelitian

Metode kuantitatif dengan pendekatan positivisme digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis dampak kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen guru di SMK Canda Bhirawa Pare. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian yang terstruktur dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut (Sugiyono 2017), metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang mengolah data dalam bentuk angka dan menganalisisnya dengan teknik statistik.

Berdasarkan pendapat, (Arikunto 2006) populasi merujuk pada keseluruhan individu atau objek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Populasi didalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMK Canda Bhirawa Pare yang berjumlah 110 orang atau Responden dalam penelitian adalah pengajar atau guru SMK Canda Bhirawa Pare, berjumlah 110 orang. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria minimal bekerja 1 tahun, sehingga diperoleh 85 guru sebagai sampel. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan metode kuesioner.

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini adalah 1) *Educator*, 2) *Manager*, 3) *Administrator*, 4) *Supervisor*, 5) *Leader*, 6) *Inovator*,

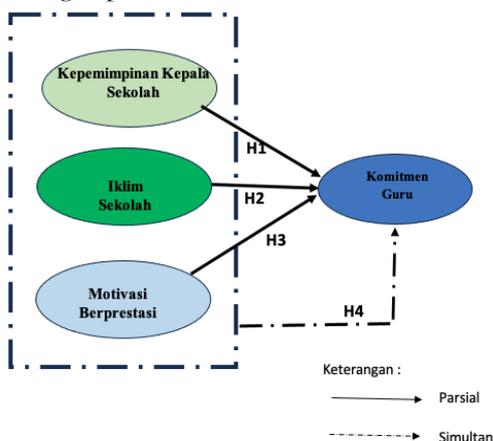
7) *Motivator*: (Hayati, Armanto, and Kartika 2023).

Indikator iklim sekolah dalam penelitian ini yaitu 1) Hubungan antar individu, 2) Pertumbuhan atau perkembangan pribadi, 3) Perubahan dan perbaikan sistem, 4) Lingkungan fisik, serta 5) Moral dan budaya sekolah (Moos 1979).

Indikator motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah 1) Kebutuhan atau keinginan, 2) Tujuan yang jelas, 3) Usaha yang dilakukan, 4) Persistensi atau ketekunan, 5) Dukungan dari lingkungan serta 6) Penghargaan atau insentif (Purwanto 2019)

Indikator komitmen guru dalam penelitian ini yaitu 1) Komitmen afektif, 2) Komitmen berkelanjutan, dan 3) Komitmen normative (Meyer and Allen 1991).

Terdapat 4 hipotesis didalam penelitian ini, yang digambarkan pada kerangka pemikiran berikut :



Merujuk pada kerangka pemikiran yang telah disampaikan, hipotesis dalam penelitian ini diasumsikan bahwa :

H1: Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi berprestasi di SMK Canda Bhirawa Pare.

H2: Iklim sekolah memberikan dampak signifikan secara langsung terhadap dedikasi guru di SMK Canda Bhirawa Pare.

H3: Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di SMK Canda Bhirawa Pare.

H4: Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dari kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen guru di SMK Canda Bhirawa Pare

C. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Untuk mengukur sejauh mana variable yang digunakan dapat benar benar mengukur yang seharusnya diukur, maka peneliti melakukan uji validitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner yang dibagikan. Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya sebuah kuisisioner.

Tabel Hasil Uji Validitas

Item	R-hitung	R-tabel	Sig. (2-tailed)	α	Kesimpulan
X.1.1	0,653	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.1.2	0,553	0,3338	0,001	0,05	Valid
X.1.3	0,680	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.1.4	0,697	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.1.5	0,723	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.1.6	0,654	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.2.1	0,662	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.2.2	0,619	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.2.3	0,389	0,3338	0,021	0,05	Valid
X.2.4	0,383	0,3338	0,023	0,05	Valid
X.2.5	0,406	0,3338	0,015	0,05	Valid
X.2.6	0,367	0,3338	0,030	0,05	Valid
X.2.7	0,564	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.2.8	0,452	0,3338	0,006	0,05	Valid

X.2.9	0,386	0,3338	0,022	0,05	Valid
X.3.1	0,640	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.3.2	0,707	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.3.3	0,695	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.3.4	0,604	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.3.5	0,559	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.3.6	0,539	0,3338	0,001	0,05	Valid
X.3.7	0,539	0,3338	0,001	0,05	Valid
Y.1	0,437	0,3338	0,009	0,05	Valid
Y.2	0,394	0,3338	0,019	0,05	Valid
Y.3	0,692	0,3338	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,683	0,3338	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,678	0,3338	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,589	0,3338	0,000	0,05	Valid
Y.7	0,392	0,3338	0,020	0,05	Valid
Y.8	0,488	0,3338	0,003	0,05	Valid

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel Hasil Uji Validitas, terlihat bahwa nilai R-hitung untuk setiap item yang mengukur variabel-variabel penelitian melebihi nilai R-tabel, dan nilai Sig. (2-tailed) untuk setiap item juga lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi atau α). Ini menunjukkan bahwa 148ndependen penelitian, dalam hal ini kuesioner, yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen guru, telah terbukti valid

Reabilitas Data

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Kesimpulan
X.1	0.965	> 0,6	Reliabel
X.2	0.949	> 0,6	Reliabel
X.3	0.947	> 0,6	Reliabel
Y	0.919	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2024)

Instrumen penelitian dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6. Berdasarkan Tabel Hasil Uji Reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap item yang mengukur variabel-variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa 148 ndependen penelitian, yaitu kuesioner, yang digunakan untuk mengukur iklim sekolah, motivasi berprestasi, disiplin kerja, dan kinerja, dapat diandalkan dan konsisten.

Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk data parametrik. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan (Sig. KS > $\alpha = 0,05$). Berikut adalah **Tabel Hasil Uji**

Normalitas :

Tabel Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.111	85	0.012	0.943	85	0.001
Iklim sekolah	0.174	85	0.000	0.902	85	0.000
Motivasi berprestasi	0.150	85	0.000	0.933	85	0.000
Komitmen guru	0.212	85	0.000	0.907	85	0.000

Sumber Data Output SPSS Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel Hasil Uji Normalitas atau *Test of Normality* di atas, diketahui bahwa nilai Sig.Kolmogorov-Smirnov semua variabel penelitian lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data variabel kepemimpinan kepala sekolah

Iklim Sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen guru berdistribusi Normal.

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel 149 ndependent dalam regresi, yang dapat mempengaruhi kestabilan estimasi koefisien regresi. Suatu kondisi dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (korelasi yang terlalu tinggi) antara variabel-variabel independent jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Berikut adalah **Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.371	0.000		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	1.998	0.049	0.323	3.099
	Iklim sekolah	1.051	0.296	0.230	4.357
	Motivasi berprestasi	2.248	0.027	0.222	4.502

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: *Data Output SPSS Diolah (2024)*

Suatu kondisi dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (korelasi yang terlalu tinggi) antara variabel-variabel independent jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan Tabel Hasil Uji Multikolinearitas di atas,diketahui bahwa nilai tolerance ketiga variabel independent lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF ketiga variabel independent kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa antara Iklim Sekolah, motivasi berprestasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak terjadi multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

Pencegahan heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memastikan

bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik, seperti distribusi residual yang merata dan tidak menunjukkan pola tertentu. Hal ini penting untuk menjaga validitas hasil analisis regresi dan memastikan interpretasi data yang akurat digunakan Uji Glejser. Dalam uji Glejser dilakukan regresi variabel-variabel independent terhadap nilai absolut residual regresi utama. Residual data dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai Sig.t hasil regresi variabel-variabel independent terhadap nilai absolut residual (RES_1) lebih besar dari taraf signifikansi yang diambil (Sig.t > 0,05). Berikut adalah **Tabel Hasil Uji Glejser**:

Tabel Hasil Uji Glejser

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Dependen Variabel
	B	Std. Error	Beta			Res_1
(Constant)	1.708	0.268		6.371	0.000	

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0.201	0.100	0.264	1.998	0.049	
Iklim Sekolah (X2)	0.131	0.125	0.164	1.051	0.296	
Motivasi berprestasi (x3)	0.294	0.131	0.358	2.248	0.027	

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2024)

Dalam uji Glejser dilakukan regresi variabel-variabel independent terhadap nilai absolut residual regresi utama. Residual data dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai Sig.t hasil regresi variabel-variabel independent terhadap nilai absolut residual (RES_1) lebih besar dari taraf signifikansi yang diambil (Sig.t > 0,05).

Berdasarkan Tabel hasil Uji Glejser diatas diketahui bahwa nilai Sig.t setiap variabel independent lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial. Metode ini bertujuan untuk melihat sejauh mana hubungan dan kontribusi masing-masing variabel independent terhadap perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji regresi linear berganda menjadi alat penting untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yang telah ditentukan, guna memperoleh kesimpulan yang relevan dan mendukung tujuan penelitian. Berikut adalah **Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda :**

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	1.708	.268		6.371	.000	1.175	2.242
	Kepemimpinan	.201	.100	.264	1.998	.049	.001	.401
	Iklim	.131	.125	.164	1.051	.296	-.117	.379
	Motivasi	.294	.131	.358	2.248	.027	.034	.554

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2024)

Berdasarkan nilai B dalam Tabel 5.16 di atas, dapat diperoleh model regresiliniier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,708 + 0,201X_1 + 0,131X_2 + 0,294X_3 + e$$

Makna dari persamaan Regresi Linier Berganda tersebut adalah :

1. Berdasarkan model regresi yang terbentuk, diketahui bahwa konstanta regresi bernilai positif, sebesar 1,708. Artinya, tanpa adanya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi y = 1,708.
2. Koefisien regresi untuk variabel

kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan nilai positif sebesar 0,201. Hal ini mengindikasikan bahwa ada hubungan langsung antara tingkat kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen yang ditunjukkan oleh para guru. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan kepala sekolah akan berkontribusi pada peningkatan komitmen guru sebesar 0,201 unit.

3. Koefisien regresi untuk iklim sekolah juga menunjukkan nilai positif, yaitu sebesar 0,131. Ini berarti bahwa semakin baik iklim sekolah yang tercipta, semakin tinggi pula

komitmen yang ditunjukkan oleh para guru. Setiap peningkatan satu unit dalam iklim sekolah akan berdampak pada peningkatan komitmen guru sebesar 0,131 unit.

4. Koefisien regresi untuk motivasi berprestasi mencatat nilai sebesar 0,294. Ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen guru. Setiap kenaikan satu unit dalam motivasi berprestasi akan meningkatkan komitmen guru sebesar 0,294 unit.

5. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen guru, yang

menunjukkan pentingnya peran masing-masing dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik.

Uji T

Uji t bertujuan mengukur pengaruh setiap variabel 151 ndependent terhadap variabel dependen secara parsial dalam model regresi. Proses ini membantu menentukan signifikansi masing-masing variabel pada tingkat tertentu. Analisis uji t memberikan pemahaman lebih mendalam tentang kontribusi variabel 151 ndependent dalam memengaruhi hasil yang diteliti

Berikut adalah Tabel Uji Pengaruh Parsial (Uji t):

Tabel Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	1.708	.268		6.371	.000	1.175	2.242
Kepemimpinan	.201	.100	.264	1.998	.049	-.001	.401
Iklim	.131	.125	.164	1.051	.296	-.117	.379
Motivasi	.294	.131	.358	2.248	.027	.034	.554

a. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan Tabel Uji Pengaruh Parsial (Uji t) diketahui bahwa :

Jika **p-value (Sig.) < α (biasanya 0,05)**, maka tolak $H_0 \rightarrow$ variabel memiliki pengaruh signifikan. Jika **p-value (Sig.) $\geq \alpha$** , maka gagal menolak $H_0 \rightarrow$ variabel tidak memiliki pengaruh signifikan.

H_0 : Variabel independent secara parsial, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

H_1 : Variabel independent secara parsial, berpengaruh parsial terhadap variabel dependent.

Hasil Uji t adalah sebagai berikut :

X1 (Kepemimpinan kepala sekolah) : memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen (Y) karena p-value (0.49)<0.05

X2 (Iklim Sekolah) : Tidak Memiliki

pengaruh signifikan terhadap komitmen (Y) karena p-value (0.296) >0.05

X3 (Motivasi Berprestasi) : Memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen (Y) karena p-value (0.027) >0.05

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel 151 ndependent secara simultan terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Analisis ini bertujuan mengevaluasi apakah keseluruhan model regresi yang digunakan signifikan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Hasil uji F akan menunjukkan apakah variabel 151ndependent secara bersama-sama memiliki kontribusi yang berarti terhadap variabel dependen.. Berikut adalah **Tabel Uji Pengaruh Simultan (Uji F)** :

Tabel Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.967	3	3.322	32.306	.000 ^b
	Residual	8.330	81	0.103		
	Total	18.297	84			

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2024)

Hipotesis Pengaruh Simultan (Uji F)

H0 : Variabel-variabel independent secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

H1 : Variabel-variabel independent secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Berdasarkan Tabel Uji Pengaruh Simultan (Uji F) F hitung sebesar 3.322 dengan sig 0,000 lebih kecil dari sig 0,5 maka H0 ditolak dan H1 diterima, serta dapat disimpulkan secara keseluruhan ada pengaruh, kepemimpinan, iklim sekolah dan motivasi berprestasi terhadap Komitmen Guru Di Smk Canda Bhirawa Pare.

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai t-hitung 1,998 dan Sig.t 0,049. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi pula komitmen guru. Kepemimpinan yang baik dapat menjadi teladan bagi warga sekolah. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Hikmawaty, Mardi, and Chamariyah 2024), yang juga menunjukkan hubungan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan kelompok dalam mencapai tujuan bersama dengan cara yang sukarela dan penuh tanggung jawab. Seorang pemimpin yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan motivasi, serta memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan terinspirasi untuk berkontribusi

demikian kesuksesan bersama. Kepemimpinan yang baik sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis.

2. Pengaruh iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim sekolah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen guru, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai t-hitung 1,051 dan Sig.t 0,296. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim sekolah di SMK Canda Bhirawa Pare berjalan cukup baik. Iklim sekolah yang baik menciptakan komunikasi harmonis, kondisi kerja yang nyaman, dan kolaborasi antar guru, sehingga penting bagi institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Ramadhani and Hasmayni 2023), yang menyatakan bahwa iklim sekolah berkontribusi signifikan terhadap komitmen guru. Meski tidak signifikan, variabel iklim sekolah dalam penelitian ini memiliki skor terendah dibandingkan dua variabel lainnya.

3. Pengaruh motivasi berprestasi Terhadap Komitmen Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai t-hitung sebesar 2,248 dan Sig.t 0,027. Semakin tinggi motivasi berprestasi guru, semakin tinggi pula komitmen mereka. Motivasi berprestasi mendorong guru untuk terus meningkatkan produktivitas dalam mengajar dengan menciptakan inovasi serta variasi dalam metode pembelajaran. Penerapan metode yang beragam ini tidak hanya memotivasi siswa untuk lebih aktif dan semangat dalam belajar, tetapi juga membantu guru dalam menciptakan pengalaman belajar

yang menarik dan efektif. Secara bertahap, hal ini dapat meningkatkan komitmen guru terhadap pekerjaan dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Sukmana and Kurniawan 2020), (Lusiria and Iramadhani 2023) yang juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memengaruhi komitmen guru. Variabel motivasi berprestasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan dan mencatat skor tertinggi dibandingkan variabel 153 independent lainnya.

4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi berprestasi Terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diperoleh, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi terhadap variabel komitmen guru. Terbukti dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 32.306 dengan Sig. sebesar 0,000. Sedangkan nilai F-tabel untuk $\alpha = 0,05$; $df1 = 3$ dan $df2 = 81$ sebesar 2,911 dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yang artinya signifikan sehingga hipotesis diterima.

D. Kesimpulan

1. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen guru di SMK Canda Bhrawa Pare. Penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi komitmen guru terhadap sekolah.
2. Iklim sekolah berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap komitmen guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah yang semakin baik dan mendukung akan membantu meningkatkan kualitas komitmen guru dalam suatu lembaga pendidikan.
3. Motivasi berprestasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi seorang guru, semakin baik pula tingkat komitmen yang dimiliki.
4. Secara bersamaan, kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi

berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Hal ini membuktikan bahwa penguatan ketiga aspek tersebut secara terpadu dapat meningkatkan komitmen guru secara efektif.

E. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat menjadi pertimbangan bagi para pemimpin sekolah serta peneliti di masa mendatang. Bagi para pimpinan sekolah dan yayasan, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menganalisis dan memperbaiki mutu pendidikan di sekolah dengan memperhatikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kepala sekolah dapat menggunakan temuan ini sebagai masukan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi memberikan pengaruh positif terhadap komitmen guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan performa guru dalam mengajar dan mendidik siswa untuk kemajuan pendidikan. Selain itu, meskipun kepemimpinan dan motivasi berprestasi terbukti berpengaruh positif, pimpinan di lingkungan SMK Canda Bhirawa Pare perlu memperhatikan aspek lain yang dapat menjadi indikator peningkatan komitmen guru. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi komitmen guru, seperti pelatihan guru, kesejahteraan guru, disiplin kerja, dan manajemen operasional sekolah. Penggunaan aplikasi lain sebagai alat pengolahan data dapat meningkatkan akurasi hasil penelitian dan mempermudah perbandingan dengan penelitian sebelumnya.

F. Referensi

- Afifa, Midayati-. 2022. "Memahami Komitmen Guru Professional." *JPG: Jurnal Pendidikan Guru* 3(2):86. doi: 10.32832/jpg.v3i2.6968.
- Amelia, Sonya, Hanif Alkadri, Rifma, and Sulastri Sulastri. 2024. "Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Lubuk Basung." *Jurnal*

- Pendidikan Tambusai* 8(1):6313–27.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eka, Desy, Citra Dewi, Atik Likai Tanjua, Nur Puspasari, and Hilman Nugraha. 2024. “Kinerja Guru Dan Permasalahannya.”
- Elisa Estarini, Cicilia Dyah Sulistyningrum Indrawati, and Hery Sawiji. 2023. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Guru Di SMK Negeri 1 Surakarta.” *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset* 1(5):1–11. doi: 10.61132/lokawati.v1i5.102.
- Hayati, Rahmi, Dian Armanto, and Yessi Kartika. 2023. *Kepemimpinan Pendidikan*. Vol. 3.
- Hettyarsih, Asmi, Nurkolis, and Made Sudana. 2024. “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Komitmen Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Mutu Sekolah.” 13(2):285–98.
- Hikmawaty, Dian, Nugroho Mardi, and Chamariyah Chamariyah. 2024. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru.” *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business* 2(1):356–66.
- Lusiria, Devi, and Dwi Iramadhani. 2023. “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Pembina Pramuka.” *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)* 14(1):63. doi: 10.24036/rapun.v14i1.120891.
- Meyer, John P., and Natalie J. Allen. 1991. “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review.” 1(1), 61-89.
- Moos. 1979. “Evaluating Educational Environments: Procedures, Measures, Findings and Policy Implications.” *San Fransisco, CA: Jossey-Bass*.
- Purwanto, E. 2019. “Teori Motivasi Berprestasi.” 41(2):20–48.
- Purwoko, Sidik. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6(2):150. doi: 10.21831/amp.v6i2.8467.
- Rahmawati, Ika. 2014. “Pengaruh Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Di Kota Bandung.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 8(1):115–22. doi: 10.17509/jap.v13i1.6681.
- Ramadhani, Lisnaini, and Babby Hasmayni. 2023. “Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Correlation of Organizational Commitment with Innovative Behavior for Teachers.” *Jurnal Social Library* 3(1):34–44.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana, Uza, and Luluh Abdillah Kurniawan. 2020. “Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Smk Negeri Kabupaten Lampung Barat.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7(2):1328.