

## Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru

N P. Widya Oktaviani<sup>1\*</sup>, M G. Rini Kristiantari<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Pendidikan Ganesha,  
Singaraja, Indonesia,

\*e-mail: [oktavianwidya58@gmail.com](mailto:oktavianwidya58@gmail.com)

### Abstrak

Komitmen guru dianggap sebagai salah satu komponen yang paling penting bagi sekolah. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen guru, yaitu tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap komitmen guru. Rancangan penelitian ini adalah *ex-post facto*. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *sampling total* dengan keseluruhan populasi sebagai subjek terteliti sejumlah 35 guru PNS. Data dikumpulkan menggunakan metode non tes dengan memberikan angket kepada seluruh guru PNS. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan uji analisis korelasi *product moment* dan uji analisis korelasi ganda setelah semua uji prasyarat terpenuhi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru sebesar  $0,811 \geq 0,334$ , terdapat korelasi yang signifikan budaya sekolah terhadap komitmen guru sebesar  $0,914 \geq 0,334$ , serta terdapat korelasi yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap komitmen guru dengan taraf signifikan 5% yaitu  $F_{hitung} = 81,44 \geq F_{tabel} = 3,925$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berkorelasi terhadap komitmen guru.

**Kata kunci:** tipe kepemimpinan, budaya sekolah, komitmen

### Abstract

*Teachers' commitment is considered to be one of the crucial components for school. There are several factors which can affect the commitment of a teacher, namely the type of principal leadership and school culture. This study was aimed at determining how strong the relationship between principal leadership style and school culture with teachers' commitment. The research design was ex-post facto. The sampling technique used was a total sampling technique with the entire population as research subject of 35 teachers. Data were collected using the non-test method by giving out questionnaires to all teachers. Hypothesis testing in this study was carried out by using product moment correlation analysis test and multiple correlation analysis test after all the prerequisite tests were met. The results of the study indicated that there is significant correlation between the type of principal leadership and commitment of teacher of  $0.811 \geq 0.334$ , there is a significant correlation between school culture and commitment of teacher of  $0.914 \geq 0.334$ , and there is a significant correlation between type of principal leadership and school culture towards teacher commitment with a significance level of 5%, namely  $F_{count} = 81,44 \geq F_{table} = 3,925$ . Thus it can be concluded that the principal's leadership type and school culture correlate with teacher commitment.*

**Keywords:** leadership type, school culture, commitment

### 1. Pendahuluan

Sekolah sebagai lembaga pendidikan sangat diperlukan dengan adanya kerjasama terhadap seluruh pihak sekolah, hal ini diharapkan dapat merubah pendidikan yang lebih bermutu. Menciptakan sumber daya manusia yang unggul salah satu persyaratannya adalah terwujudnya bangsa dan negara yang maju dalam bidang pendidikan (Ideswal, 2020). Guru memegang peranan penting dalam mempersiapkan generasi masa depan melalui perannya sebagai pelaksanaan pendidikan yang bermutu

agar siap menghadapi tantangan dari generasi sebelumnya (Hidayat, 2018). Dalam dunia pendidikan guru merupakan ujung tombak suatu pendidikan dan bisa menjalankan tugasnya dengan benar dan bersemangat (Fadhli, 2019). Komitmen guru memiliki rasa keterikatan yang kuat dalam mengemban tugasnya secara taat untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan nilai-nilai yang dipegang teguh (Machwati, 2015). Sebagai seorang guru dalam meningkatkan mutu kualitas harus memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya dalam mekaskan tugas-tugas profesinya sebagai seorang guru (Muadin, 2020). Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai, tujuan sebuah organisasi, dan dorongan yang kuat demi tercapainya suatu tujuan organisasi atau dengan kata lain komitmen merupakan loyalitas seorang guru pada suatu pekerjaannya (Dewi, 2019). Komitmen guru sering dianggap sebagai komponen yang sangat bernilai bagi efektifitas sekolah, namun belum ada kebijakan untuk memberikan perhatian bagi terciptanya langkah-langkah strategis untuk meningkatkan komitmen guru pada sekolah (Damanik, 2019). Komitmen guru akan tumbuh dengan baik dan tinggi jika lingkungan tempat kerja memberikan rasa nyaman dalam menjalankan tugas. Hal ini akan tercipta jika kepala sekolah dapat memimpin dengan baik dan bijaksana.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang saya lakukan di SD Gugus Srikandi mendapatkan temuan bahwa pada situasi pandemi ini beberapa guru kurang semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga berpengaruh terhadap menurunnya komitmen guru serta keterbatasan guru dalam menggunakan teknologi, sehingga hal ini akan bertentangan dengan komitmen guru, yang dimana seorang guru harus memiliki kesiapan dan kesadaran dalam bekerja sehingga akan menumbuhkan rasa semangat dari dalam diri untuk menjalankan tugasnya. Pengamatan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahyuardi, (2018) mengatakan bahwa komitmen yang rendah terhadap pekerjaan atau profesi yang digelutinya menimbulkan sikap atau perilaku yang tidak positif terhadap pekerjaan atau profesi. Untuk mewujudkan hal tersebut guru harus dibangun komitmen dan loyalitas yang kuat disamping kompetensi guru itu sendiri (Muadin, 2020). Jadi, komitmen guru dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam membimbing, mendorong, menggerakkan guru beserta warga sekolah lainnya untuk dapat bekerja dengan baik untuk dapat menyukseskan tujuan dari sekolah (Akhmad Said, 2018). Kepala sekolah harus mampu mengelola perubahan dan mengembangkan sekolah secara optimal dari hasil tersebut maka dapat dilihat bahwa kepala sekolah bertanggung jawab dalam meningkatkan proses pendidikan (Keizer, 2017; Purwanti et al., 2014; Setiyati, 2016). Kemampuan seseorang dalam memimpin sebuah organisasi persekolahan merupakan bagian dari kompetensi manajerial yang dimana lebih terfokus dalam menjalankan tugasnya dan membimbing guru-guru melakukan kegiatan mendidik dan mengajar sehingga bertujuan meningkatkan mutu pendidikan (Sonedi, 2018). Maka dari itu kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kualitas sekolah (Purwoko, 2018; Ramadoni et al., 2016). Ketika seorang kepala sekolah mempunyai karakteristik yang dapat mempengaruhi guru dan dapat dijadikan teladan maka akan berdampak terhadap komitmen guru disekolah tersebut. Kepribadian kepala sekolah yang menjadi teladan bagi bawahannya, mampu memberikan motivasi terhadap bawahannya dengan hasil yang menunjukkan bahwa semakin tinggi efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru (Juniarti, 2020). Pola hidup warga sekolah dibatasi dengan adanya budaya sekolah dan menjadikan budaya sekolah memiliki variasi dan keunikannya tersendiri di setiap sekolah, sehingga budaya sekolah mengacu kepada setiap warga sekolah untuk bisa bekerja sama dan menjunjung tinggi keyakinan, nilai, dan asumsi yang mereka percaya (Kusumaningrum, 2019). Budaya sekolah merupakan satu kesatuan khusus dari sistem sekolah, dimana kepala sekolah merupakan ciri khas dari sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh personil sekolah (Handayani, 2015).

Budaya sekolah memberikan bagaimana gambaran civitas akademika bergaul, bertindak dan menyelesaikan masalah dalam segala urusan di lingkungannya sehingga memberikan kenyamanan bagi semua warga sekolah (Niswah, 2020). Budaya sekolah akan berjalan dengan lancar jika terus dipupuk dan dipelihara oleh seluruh warga sekolah, terutama oleh kepala sekolah selaku pemimpin sekolah (Agustina, 2018). Ketika terjadinya perubahan pada budaya sekolah yang ditandai dengan meningkatnya wawasan dan peningkatan mutu sekolah maka akan berdampak positif terhadap komitmen guru di sekolah tersebut. Penelitian ini didukung oleh Santri, (2016) yang mengatakan nilai-nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan kinerja guru yang lebih baik. Dengan demikian keberadaan kepala sekolah menjadi sangat vital dalam mengelola organisasi dan menumbuhkan budaya sekolah yang baik untuk meningkatkan kinerja guru. Juga didukung oleh Keizer, (2017) diperoleh hasil bahwa pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Sekolah (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh total sebesar 0,824 atau 82,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori signifikan sehingga terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian terbukti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja.

Dari sekian penelitian yang ada kebanyakan mengambil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru sedangkan penelitian yang dilakukan yaitu mencari hubungan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap komitmen guru, Selain memiliki hubungan yang sangat kuat penelitian ini juga memiliki kelebihan karena menggunakan faktor lain yaitu budaya sekolah. Budaya sekolah merupakan sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah. Sehingga budaya sekolah yang efektif akan berpengaruh terhadap komitmen guru. Budaya sekolah bukan hanya refleksi dari sikap para personil sekolah, namun juga merupakan cerminan kepribadian sekolah yang ditunjukkan oleh perilaku individu dan kelompok dalam sebuah komunitas sekolah. Budaya sekolah memiliki pengaruh positif dalam perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dan mempermudah timbulnya komitmen pada guru. Melalui penelitian ini budaya sekolah, dapat menjadi tolak ukur bagi sekolah lainnya untuk melihat peran budaya sekolah di lembaga pendidikan mereka masing-masing dan menjadikan hal tersebut sebagai sarana bagi peningkatan kinerja warga sekolah dan mutu sekolah. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat korelasi tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap komitmen guru di SD Gugus Srikandi Tahun Ajaran 2020/2021”.

## 2. Metode

Penelitian ini dilakukan pada guru PNS di SD Gugus Srikandi Tahun Ajaran 2020/2021 yang terdiri dari 6 sekolah. Keenam sekolah tersebut adalah SD Negeri 1 Sumerta, SD Negeri 2 Sumerta, SD Negeri 5 Sumerta, SD Negeri 8 Sumerta, SD Negeri 10 Sumerta, dan SD Negeri 13 Kesiman. Dipilihnya SD Gugus Srikandi karena tempatnya terjangkau sehingga dilaksanakan penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *ex-post facto* jenis penelitian korelasi. Dimana penelitian korelasi ini digunakan untuk menentukan sejauh mana dua variabel atau lebih dikatakan berhubungan tanpa adanya manipulasi variabel yang sudah ada (Dantes, 2007). Adapun variabel dari penelitian ini adalah tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah sebagai variabel bebas dan untuk variabel terikatnya adalah komitmen guru.

Populasi dan sampel merupakan komponen yang sangat diperlukan dalam penelitian. Menentukan sebuah populasi dan sampel harus sesuai dengan langkah-langkah yang telah ditentukan. populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas

objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti yang memiliki kuantitas dan karakteristik kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS yang ada di SD Gugus Srikandi Tahun Ajaran 2020/2021.

Setelah mengetahui populasi yang ada di SD Gugus Srikandi langkah selanjutnya adalah menentukan sampel penelitian. Sampel ialah sebagian dari populasi yang diambil, yang dianggap mewakili seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah *sampling total*. Sampling total merupakan teknik pengambilan sampel, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel semua (Sugiyono, 2010). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 guru PNS. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian di SD Gugus Srikandi menggunakan metode penelitian non tes. Adapun kisi-kisi instrument yang digunakan ditunjukkan pada tabel 1, 2 dan 3 berikut.

Tabel 1. Kisi-Kisi Komitmen guru

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Soal	No. Butir	No Item	
				(+)	(-)
Komitmen Guru (Y)	Setiap guru berkomitmen untuk tetap bekerja disekolah	7	1,6,11,16,21,26,31	1,21,11,16	6,26,31
	Setiap guru diharuskan memegang teguh peraturan yang telah ditetapkan	7	2,7,12,17,22,27,32	17,7,12,	2,22,27,32
	Melaksanakan tugas dengan giat karena adanya timbal balik yang baik dari sekolah	7	3,8,13,18,23,28,33	3,18,13	8,23,28,33
	Tanggung jawab memajukan organisasi	7	4,9,14,19,24,29,34	4,9,14,34	24,29,19
	Setiap guru melaksanakan tugasnya dengan baik demi keberhasilan sekolah	7	5,10,15,20,25,30,35	5,10,30	15,20,25,35
Jumlah			35		

Tabel 2. Kisi-Kisi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Soal	No. Butir	No. Item	
				(+)	(-)
Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> )	Pemimpin mempunyai wewenang penuh terhadap kebijakan dan penetapan peraturan sekolah.	3	1, 13, 35	35	1,13
	Teknik dan langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pemimpin	3	2, 14, 34	14	2, 34

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Soal	No. Butir	No. Item	
				(+)	(-)
	sehingga membatasi kreativitas bawahan. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap bawahan.	3	3, 15, 33	3, 15	33
	Pemimpin cenderung bersikap pribadi atau tidak mau menerima kritikan dari bawahan.	3	4, 16, 32	16, 32	4
	Pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan baik secara kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pemimpin bahkan terkesan acuh tak acuh.	3	5, 17, 31	5	17, 31
	Pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada stafnya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya tanpa bimbingan darinya.	3	6, 18, 30	6, 18	30
	Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali dalam organisasi yang dipimpinnya	3	7, 19, 29	19, 29	7
	Pemimpin memberikan komentar spontan atas aktivitas-aktivitas anggota dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi terhadap kinerja guru	3	8, 20, 28	20	8, 28
	Pemimpin bersama-sama guru berperan aktif dalam perumusan dan penetapan peraturan secara umum dan keputusan-keputusan penting dalam sekolah	3	9, 21, 27	21, 27	9
	Pemimpin selalu berupaya menghargai potensi setiap individu	3	10, 22, 26	10, 22	26
	Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki tanpa membatasi kreativitas yang dilakukan oleh bawahannya	3	11, 23, 25	23, 25	11
	Pemimpin bersifat obyektif dalam pujian dan kritiknya	2	12, 24	24	12
<b>Jumlah</b>			<b>35</b>		

Tabel 3. Kisi-Kisi Budaya Sekolah

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Soal	No Butir		No Item		
					(+)	(-)	
Budaya Sekolah (X <sub>2</sub> )	Menjunjung tinggi nilai agama	2	1,2	1	2		
	Mempertimbangkan etika dalam keputusan	1	3		3		
	Mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah	3	4,5,6	4,5	6		
	Mengingatnkan untuk tidak mementingkan diri sendiri	1	7	7			
	Menghargai nilai keteladanan	1	8	8			
	Menunjukkan sikap dan prilaku mulia	2	9,10	9	10		
	Memiliki dedikasi tinggi	1	11	11			
	Memiliki komitmen yang tinggi	1	12	12			
	Menciptakan rasa kekeluargaan, kerukunan, keharmonisan	1	13	13			
	Menjalin hubungan yang akrab	2	14,15	14	15		
	Memberikan kebebasan	2	16,17	16	17		
	Mengembangkan kemampuan	2	18,19	18	19		
	Menghormati norma	1	20	20			
	Menciptakan tata tertib/inisiatif	1	21	21			
	Mendukung adanya inisiatif	1	22	22			
	Mendapat perhatian dan penghargaan	2	23,24	23	24		
	Menganal sesuatu dengan baik	2	25, 26	25	26		
	Memberikan penghargaan untuk suatu prestasi	1	27	27			
	Menghormati perbedaan	2	28,29	28	29		
	Mengembangkan keterbukaan	2	30,31	30	31		
	Memiliki keberanian menanggung resiko	1	32	32			
	Mencoba sesuatu yang baru	2	33,34	33	34		
	Melakukan upacara bedera	1	35	35			
	Melakukan upacara keagamaan	1	36	36			
	Melakukan peringatan hari besar nasional dan hari lainnya	2	37, 38	37	38		
	<b>Jumlah</b>			<b>35</b>			

Untuk mendapatkan data yang baik perlu dilakukannya beberapa uji instrumen, uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas konstruk berkaitan dengan validitas teoritik yang diuji oleh *judges* untuk mengetahui kelayakan instrument berdasarkan kesesuaian antara *grand theory*, kisi-kisi terhadap butir pernyataan. Serta uji validitas butir merupakan uji validitas empirik menggunakan rumus *product moment* dengan hasil diperoleh 31 pernyataan valid dari 35 butir (X<sub>1</sub>), 36 pernyataan valid dari 38 butir (X<sub>2</sub>), 32 pernyataan valid dari 35 butir. Dan uji reliabilitas menggunakan *alpha cronbach* diperoleh hasil reliabilitas sangat tinggi pada kedua instrument penelitian. Setelah instrumen dinyatakan layak maka dilaksanakan pengumpulan data ke lapangan.

Data yang telah diperoleh kemudian di analisa, dengan menggunakan pengantar statistika deksriptif dan inferensial. Sebelum dianalisa lebih lanjut dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah data tersebut layak dianalisis lebih lanjut serta apakah telah memenuhi prasyaratn berdasarkan asumsi-asumsi penelitian. Uji yang digunakan yaitu uji normalitas sebaran data, uji linieritas, dan uji multikolinieritas dengan membandingkan nilai VIF dan *Tolerance*. Apabila seluruh uji asumsi telah terpenuhi maka

dilanjutkan analisa pengujian hipotesis dengan pengantar statistika parametrik menggunakan rumus korelasi *product moment* dan korelasi ganda untuk menjawab hipotesis atau dugaan sementara. Semua uji tersebut berbantuan dengan IMB SPSS 22.0 *for windows*.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dengan memberika angket kepada guru PNS yang ada di SD Gugus Srikandi. Adapun hasil pengujian statiska deskriptif sebagai berikseperti tabel 4 berikut.

Tabel. 4 Hasil Perhitungan Statistika Deskriptif

Statistika	Variabel		
	Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah	Budaya Sekolah	Komitmen Guru
Jumlah Sempel	35	35	35
Mean	104.4	122.5	112.5
Median	103	118	114
Modus	98	118	115
Standar Deviasi	10.45	12.41	10.27
Varians	109.25	153.96	105.52
Skor Minimum	87	107	96
<b>Skor Maksimum</b>	<b>123</b>	<b>144</b>	<b>128</b>

Sebelum melakukan uji hipotesis peneliti melakukan uji prasyarat terlebih dahulu, di mana uji prasyarat ini diteliti berbantuan IBM SPSS Statistic 22.0 *for windows*. Hasil uji prasyarat pertama yaitu uji normalitas, untuk mengetahui apakah data yang diteliti telah berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05%. Adapun hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Keterangan
Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.140	Normal
Budaya Sekolah	0.106	Normal
Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Komitmen Guru	0.109	Normal

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai hitung untuk variabel tipe kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan gabungan dari kedua variable terhadap komitmen guru adalah sebesar 0, 140, 0,106 dan 0,109 atau memiliki nilai lebih kecil dari nilai 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berdistribusi normal. Selanjutnya Hasil uji prasyarat kedua yaitu uji linieritas bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai F pada uji keberartian (*linierty*) untuk variabel tipe kepemimpinana kepala sekolah terhadap komitmen guru 60,536 memiliki hubungan yang berarti sedangkan untuk F pada uji linieritas (*deviation from linearity*) sebesar 0,916 sehingga memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan hasil analisis variable diketahui bahwa nilai F hitung pada uji keberartian (*linierty*) untuk variabel tipe kepemimpinana kepala sekolah terhadap komitmen guru 243.857 memiliki hubungan



yang berarti sedangkan untuk F hitung pada uji linieritas (*deviation from linearity*) sebesar 1.747 sehingga memiliki hubungan yang linier. Sehingga dapat disimpulkan, masing masing variabel tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki hubungan yang linear terhadap komitmen guru sehingga asumsi linieritas dapat terpenuhi. Selanjutnya hasil uji prasyarat ketiga yaitu uji multikolinieritas yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen dalam penelitian. Pengujian multikolinieritas menggunakan bantuan IBM SPSS 22.0 for windows dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance*. Adapun hasil uji multikolinieritas nilai tolerance variabel tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki nilai yang sama yaitu 0,220, begitu juga dengan nilai VIF yang menunjukkan nilai yang sama yaitu 4.539 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas terbebas dari kasus multikolinieritas karena memiliki nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10.

Setelah data memenuhi persyaratan, maka dilakukan analisis lebih lanjut terkait hipotesis penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap komitmen guru. Hasil analisis korelasi ditunjukkan pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Korelasi X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.883**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.883**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	<b>N</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>

Berdasarkan tabel 6 tersebut diperoleh nilai signifikan komitmen guru dan kepemimpinan kepala sekolah sebesar  $0,811 \geq 0,334$  maka pada pengujian hipotesis I terdapat korelasi yang signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru. Hal ini menandakan bahwa  $H_0$  yang tidak terdapat korelasi yang signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru di SD Gugus Srikandi ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan terdapat korelasi yang signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru di SD Gugus Srikandi diterima. Dan diperoleh nilai komitmen guru dan kepemimpinan budaya sekolah sebesar  $0,914 \geq 0,334$ , sehingga pada pengujian hipotesis II terdapat korelasi yang signifikan budaya sekolah terhadap komitmen guru. Hal ini menandakan bahwa  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat korelasi yang signifikan budaya sekolah terhadap komitmen guru di SD Gugus Srikandi ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan terdapat korelasi yang signifikan budaya sekolah terhadap komitmen guru di SD Gugus Srikandi diterima. Sedangkan Pengujian hipotesis III diperoleh hasil bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap komitmen guru sebesar 0,914 yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis melalui uji signifikansi F hitung. Diperoleh nilai F hitung sebesar 81,44 dan jika dibandingkan dengan nilai F tabel dengan  $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = 32$  maka diperoleh nilai sebesar 3.295 sehingga nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel, hal tersebut hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap komitmen guru di SD gugus Srikandi Tahun Ajaran 2020/2021 dapat diterima dan dibuktikan.

## Pembahasan

**Temuan pertama**, terdapat korelasi yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru di SD gugus Srikandi Tahun Ajaran 2020/2021 dapat diterima atau dibuktikan dan jika dilihat dari nilai korelasi 0,811 yang berada direntang 0,8 - 1 menunjukkan korelasi yang sangat tinggi diantara variabel tipe kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru. Hal ini menandakan bahwa tipe kepemimpinan kepala



sekolah akan mempengaruhi komitmen guru. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam membimbing, mendorong, menggerakkan guru beserta warga sekolah lainnya untuk dapat bekerja dengan baik untuk dapat menyukseskan tujuan dari sekolah (Akhmad Said, 2018). Kepala sekolah harus mampu mengelola perubahan dan mengembangkan sekolah secara optimal dari hasil tersebut maka dapat dilihat bahwa kepala sekolah bertanggung jawab dalam meningkatkan proses pendidikan (Keizer, 2017; Purwanti et al., 2014; Setiyati, 2016). Kemampuan seseorang dalam memimpin sebuah organisasi persekolahan merupakan bagian dari kompetensi manajerial yang dimana lebih terfokus dalam menjalankan tugasnya dan membimbing guru-guru melakukan kegiatan mendidik dan mengajar sehingga bertujuan meningkatkan mutu pendidikan (Sonedi, 2018). Dengan kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah akan mampu memberikan rasa nyaman kepada guru dalam melaksanakan tugas, yang tentunya ini berpengaruh terhadap peningkatan komitmen guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Semakin bijaksana kepala sekolah dalam memimpin sebuah sekolah maka komitmen dari guru dan tetaga pendidik akan meningkat. Ketika seorang kepala sekolah mempunyai karakteristik yang dapat mempengaruhi guru dan dapat dijadikan teladan maka akan berdampak terhadap komitmen guru disekolah tersebut. Kepribadian kepala sekolah yang menjadi teladan bagi bawahannya, mampu memberikan motivasi terhadap bawahannya dengan hasil yang menunjukkan bahwa semakin tinggi efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru (Juniarti, 2020).

**Temuan kedua**, terdapat korelasi yang signifikan antara budaya sekolah dan komitmen guru di SD Gugus Srikandi Tahun Ajaran 2020/2021 dapat diterima atau dibuktikan dan jika dilihat dari nilai korelasi 0,914 yang berada direntang 0,8 – 1.0 menunjukkan korelasi yang sangat tinggi diantara variabel budaya sekolah dan komitmen guru. Budaya sekolah diharapkan mampu memperbaiki dan meningkatkan mutu sekolah, dimana budaya sekolah memberikan peluang sekolah dan warga sekolah untuk terus berkembang dalam berprestasi. Budaya sekolah merupakan satu kesatuan khusus dari sistem sekolah, dimana kepala sekolah merupakan ciri khas dari sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh personil sekolah (Handayani, 2015). Budaya sekolah menunjukkan bagaimana gambaran civitas akademika bergaul, bertindak dan menyelesaikan masalah dalam segala urusan di lingkungannya sehingga memberikan kenyamanan bagi semua warga sekolah (Niswah, 2020). Budaya sekolah akan berjalan dengan lancar jika terus dipupuk dan dipelihara oleh seluruh warga sekolah, terutama oleh kepala sekolah selaku pemimpin sekolah (Agustina, 2018). Ketika terjadinya perubahan pada budaya sekolah yang ditandai dengan meningkatnya wawasan dan peningkatan mutu sekolah maka akan berdampak positif terhadap komitmen guru di sekolah tersebut. Penelitian ini didukung oleh Santri, (2016) yang mengatakan nilai-nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan kinerja guru yang lebih baik. Penelitian yang juga dilakukan oleh Hidayat, (2018) yang berjudul mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel budaya mutu (X) dengan variabel komitmen (Y) Hal tersebut berarti semakin tinggi budaya mutu maka akan semakin tinggi pula komitmen guru.

**Temuan ketiga**, terdapat korelasi yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan komitmen guru. Dengan nilai r sebesar 0,914 yang berada pada kisaran 0,8 – 1,0 berarti tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki korelasi yang sangat tinggi terhadap komitmen guru. Dalam dunia pendidikan guru merupakan ujung tombak suatu pendidikan dan bisa menjalankan tugasnya dengan benar dan bersemangat (Fadhli, 2019). Komitmen guru memiliki rasa keterikatan yang kuat dalam mengemban tugasnya secara taat untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan nilai-nilai yang dipegang teguh (Machwati, 2015). Sebagai seorang guru dalam meningkatkan mutu kualitas harus memiliki kesadaran akan tanggung

jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya sebagai seorang guru (Muadin, 2020). Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai, tujuan sebuah organisasi, dan dorongan yang kuat demi tercapainya suatu tujuan organisasi atau dengan kata lain komitmen merupakan loyalitas seorang guru pada suatu pekerjaannya (Dewi, 2019). Komitmen guru sering dianggap sebagai komponen yang sangat bernilai bagi efektifitas sekolah, namun belum ada kebijakan untuk memberikan perhatian bagi terciptanya langkah-langkah strategis untuk meningkatkan komitmen guru pada sekolah (Damanik, 2019).

Komitmen guru akan terbentuk dengan baik jika didukung oleh kepemimpinan dari kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah haruslah menerapkan kedisiplinan, dari kedisiplinan bisa memberikan pembelajaran kepada seluruh warga sekolah untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya; (b) kepala sekolah bersikap demokratis, memberikan ruang kepada guru untuk bekerja dan memahami setiap perbedaan karakter dari setiap individu guru yang bertujuan untuk menempatkan kepemimpinannya dari guru satu ke guru lainnya; (c) kepala sekolah menerapkan komunikasi yang baik, dari komunikasi yang baik kepada warga sekolah maka segala bentuk program sekolah dan tugas lainnya bisa sesuai tujuan (Ramadoni et al., 2016). Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik tentunya akan terbentuk budaya sekolah yang kondusif serta terbentuk pola budaya yang baik sesuai dengan kehidupan warga sekolahnya. Menjalankan peran kepemimpinannya, seorang kepala sekolah akan menerapkan sejumlah pola perilaku yang ia lakukan baik secara sadar maupun tidak sadar dalam menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi peran guru, staf, dan siswa. Pola hidup warga sekolah dibatasi dengan adanya budaya sekolah dan menjadikan budaya sekolah memiliki variasi dan keunikannya tersendiri di setiap sekolah, sehingga budaya sekolah mengacu kepada setiap warga sekolah untuk bisa bekerja sama dan menjunjung tinggi keyakinan, nilai, dan asumsi yang mereka percaya (Kusumaningrum, 2019). Hal ini berarti bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah yang tinggi mampu memberikan semangat terhadap guru sehingga dapat meningkatkan komitmen guru. Penelitian yang dilakukan oleh Tobing, (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan sesuai terhadap bawahannya serta budaya organisasi sekolah yang baik akan menciptakan suasana kerja yang lebih baik pula, serta mendukung komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Keizer, (2017) diperoleh hasil bahwa pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Sekolah (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh total sebesar 0,824 atau 82,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori signifikan sehingga terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian terbukti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka didapat simpulan sebagai berikut. Terdapat korelasi yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru, terdapat korelasi yang signifikan antara budaya sekolah terhadap komitmen guru, terdapat korelasi yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap komitmen guru di SD Gugus Srikandi Tahun Ajaran 2020/2021.

#### Daftar Pustaka

- Agustina, P. (2018). Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8(2), 206–219. <https://doi.org/10.21831/jpk.v8i2.21853>
- Ahyanuardi. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Guru Sekolah Menengah Kejuruan Pasca Sertifikasi Terhadap Komitmen Guru Melaksanakan

- Proses Pembelajaran. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 18(1), 67–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/invotek.v18i1.169>
- Akhmad Said. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *Journal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 257–273. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32478/evaluasi.v2i1.77>
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 178–188. <https://doi.org/https://doi.org/10.37600/ekbi.v2i1.93>
- Dantes. (2007). *Metodelogi Penelitian*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Dewi, A. (2019). *Kontribusi Implementasi Manajemen Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Tri Hita Karana, Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Kecerdasan Spiritual, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMP Negeri di Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng*. 10(1), 66–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/japi.v10i1.2792>
- Fadhli, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Komitmen Guru Terhadap Efektifitas Madrasah di Lhokseumawe. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 4(1), 56–70. <https://doi.org/10.25217/ji.v4i1.447>
- Handayani, T. (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://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Hidayat, R. (2018). Optimalisasi Budaya Mutu Sekolah Untuk Meningkatkan Komitmen Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 595–606. <https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.786>
- Ideswal. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>
- Juniarti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>
- Keizer, hendriady de. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi , Dan Icb Cinta Niaga Kota Bandung*. 4(1), 14–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i1.17402>
- Kusumaningrum, D. E. (2019). Budaya Sekolah Dan Etika Profesi: Pengukuran Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sekolah Dengan Pendekatan Soft System Methodology. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(3), 090–097. <https://doi.org/10.17977/um027v2i32019p90>
- Machwati, A. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi Sd. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 156–172. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6333>
- Muadin, A. (2020). *Strategi Komunikasi Kiai dalam Membangun Komitmen Guru di Pesantren Nabil Husein Samarinda*. 03(01), 23–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.21093/sajie.v3i1.2890>
- Niswah, W. (2020). Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SD di Kabupaten Demak jpai. *Jurnal Perempuan Dan Anak Indonesia*, 2, 43–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.35801/jpai.2.1.2020.31181>

- Purwanti, K., AR, M., & Yusrizal, Y. (2014). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Smp Negeri 2 Simeulue Timur. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2), 390–400. <https://doi.org/10.22373/jid.v14i2.510>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Ramadoni, W., Kusmintardjo, & Arifin, I. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus Di Paud Islam Sabilillah Dan Sdn Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)*, 1(8), 1500–1504. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/jp.v1i8.6620>
- Santri, R. P. (2016). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kota Lubuk linggau Ria. *Manajer Pendidikan*, 10(03), 295. <https://doi.org/https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/1271>
- Setiyati, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>
- Sonedi. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal*, 18(1), 13–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.436>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Tobing. (2017). Pengaruh budaya organisasi , gaya kepemimpinan kepala sekolah , dan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 28–37.