

## Analisis keterkaitan kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri

Melni Gusva Fitri<sup>1</sup>, Nellitawati<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

\*Penulis, e-mail: [Melnigusva01@gamil.com](mailto:Melnigusva01@gamil.com)

### Abstract

Leadership and teacher commitment are two critical variables in the field of educational administration that warrant thorough investigation. Teacher commitment is influenced by various factors, with school leadership being one of the most significant. This study aims to gather data and insights on teacher commitment, school leadership, and the relationship between these two variables in public vocational high schools in Solok Selatan Regency. Employing a correlational research design, the study seeks to explore the association between school principals' leadership and teachers' commitment. The sample was selected using Stratified Proportional Random Sampling. The analysis reveals that teacher commitment is categorized as high, while school leadership is rated as effective. Moreover, a significant relationship exists between these two variables, indicating that school leadership is a key determinant of teacher commitment. The findings underscore the pivotal role of school principals in fostering and enhancing teacher commitment in public vocational high schools in Solok Selatan Regency.

### Abstrak

Kepemimpinan dan komitmen kerja guru merupakan dua variabel penting yang perlu diteliti dalam ilmu administrasi pendidikan. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang komitmen kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, serta hubungan antara keduanya di SMK Negeri se-Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan metode korelasional yang mencoba melihat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru. Sampel penelitian diambil dengan teknik Stratified Proportional Random Sampling. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen kerja guru berada pada kategori tinggi, kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik, dan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri se-Kabupaten Solok Selatan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah; Komitmen Kerja Guru

**How to Cite:** Fitri, M.G., Nellitawati. (2024). Analisis keterkaitan kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 4(4), 156-162. doi: 10.24036/jeal.v4i4



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

## 1. Pendahuluan

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang melaksanakan pelayanan belajar atau proses pendidikan. Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, sekolah mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan juga merupakan suatu sistem yang kompleks dan dinamis, yang saling berhubungan satu sama lainnya, dan sistem tersebut terdiri dari kepala sekolah, guru, peserta didik dan lainnya, berada dalam satu tatanan sistem untuk mencapai tujuan pendidikan.

Keberadaan guru adalah salah satu perangkat penyelenggara pendidikan yang sangat berperan penting, karena guru yang berhubungan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Tugas utama guru mulai dari mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, memotivasi dan mengevaluasi peserta didik. Guru sebagai faktor kunci utama kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran, maka seorang guru dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dalam melaksanakan tugasnya guru haruslah memiliki

komitmen yang tinggi, guru melaksanakan tugas penuh dengan kesadaran dan bertanggung jawab serta bersungguh-sungguh tanpa paksaan ataupun karena adanya pengawasan dari atasan (Prasetyono, Ramdayana, & Estiningsih, 2020; Ratmini, Natajaya, & Sunu, 2019; Yusoff, 2016).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Kemendikbud, 2005) mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Pasal 7 ayat 1b dinyatakan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia. Dalam Undang – Undang No. 20 Tahun 2005 Pasal 40 ayat (2) dinyatakan bahwa komitmen menjadi salah satu poin wajib yang harus dimiliki seorang guru khususnya dalam meningkatkan mutu Pendidikan, dan tenaga kependidikan berkewajiban (a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Komitmen merupakan sikap atau keadaan seseorang untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dengan melaksanakan tugas dengan konsisten dan penuh tanggung jawab. Komitmen kerja mencerminkan suatu ikatan kepada dirinya sendiri untuk terus setia terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen kerja guru merupakan suatu tekad yang dimiliki oleh seorang guru supaya dirinya memiliki keterlibatan, keterikatan, dan kesetiaan dengan sekolah serta melaksanakan tugas yang telah menjadi kewajiban mereka dengan penuh tanggung jawab (Aslindawati, Sulfaidah, Amaliah, Rismawanti, & Khaerunisa, 2022). Komitmen kerja guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru merupakan keterlibatan, ketertarikan, serta tanggung jawab guru dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya (Lubis, 2021).

Penelitian terkait kepemimpinan dan komitmen kerja guru telah banyak dilakukan dengan berbagai fokus dan pendekatan. Penelitian Saragih & Suhendro (2020) menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah, budaya kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri I Dolok Batu Nanggar, dengan kepuasan kerja sebagai faktor yang paling dominan. Waluyo (2022) mengidentifikasi bahwa rendahnya komitmen kerja guru di Hidayatul Muhtadiin High School disebabkan oleh rendahnya motivasi, kurangnya implementasi peraturan sekolah, dan lemahnya pengawasan dari kepala sekolah. Penelitian Latinapa, Arsyad, & Sukung (2021) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan komunikasi interpersonal guru, dan komitmen kerja memiliki pengaruh positif terhadap pengendalian konflik di SDN Kecamatan Ratolino Kabupaten Tojo Una-Una. Sementara itu, penelitian oleh Efendi, Sunaryo, & Harijanto (2023) menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan komitmen kerja dan kinerja guru, khususnya dalam implementasi merdeka belajar. Namun, meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan hubungan antara kepemimpinan, komitmen kerja, dan kinerja guru, masih terdapat gap penelitian terkait konteks spesifik di sekolah menengah kejuruan (SMK). Sebagai institusi pendidikan yang memiliki karakteristik unik dalam hal kurikulum dan tuntutan dunia industri, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan di SMK dapat memengaruhi komitmen kerja guru dan bagaimana komitmen ini pada gilirannya berdampak pada kinerja guru dalam konteks kurikulum merdeka. Penelitian baru ini diharapkan dapat mengisi gap yang ada dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMK..

Banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen kerja guru salah satunya adalah dari kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Hidayah dan Ulya (2022) kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan memotivasi serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Menurut Nellitawati dan Yunistisa (2022) Kepala Sekolah dalam organisasi sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah maka semakin teguh komitmen bawahan atau sebaliknya. Hal ini sesuai dengan yang diutarakan oleh Husnah (2021) bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Sejalan dengan itu hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen kerja guru (Munian & Hasan, 2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam hubungannya dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri se-Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini penting dilakukan karena adanya indikasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum optimal, seperti terlihat dari kurangnya tindakan tegas terhadap pelanggaran oleh guru, minimnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, dan kurangnya pengawasan terhadap kegiatan pembelajaran. Dengan mengkaji aspek-aspek ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan komitmen kerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di SMK.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional yang mencoba melihat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan. Penelitian korelasional ini merupakan suatu penelitian yang berusaha mencari hubungan antara variabel. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus PNS yang mengajar di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan dengan jumlah 90 orang. Sampel penelitian ini diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dengan rumus Cochran dengan tingkat kesalahan 10% sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang.

Instrument Penelitian yang digunakan yaitu Angket model Skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Uji validitas dan reabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil uji validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa instrumen komitmen kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah tersebut valid dan reliabel. Uji validitas angket komitmen kerja guru yang dilakukan dengan SPSS Versi 29 menunjukkan bahwa dari 40 butir pertanyaan, 36 butir dinyatakan valid dan 4 butir tidak valid, yang kemudian dibuang. Begitu pula, uji validitas angket kepemimpinan kepala sekolah menghasilkan 37 butir yang valid dan 3 butir tidak valid, yang juga dihapus. Uji reliabilitas untuk kedua angket menunjukkan bahwa instrumen ini sangat reliabel, dengan koefisien reliabilitas yang dihitung jauh melebihi nilai kritis, sehingga dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian.

Data penelitian diolah dengan bantuan program SPSS versi 29. Pertama, analisis deskriptif menentukan rata-rata dua variabel, median, modus, dan standar deviasi. Rumus Korelasi Product Moment digunakan untuk melakukan uji normalitas dan uji homogenitas menggunakan uji Bartlett untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel, dan rumus uji *t* digunakan untuk menentukan pengujian keberartian korelasi.

## 3. Hasil

Komitmen kerja guru diukur dengan 36 item pertanyaan. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel komitmen kerja yaitu skor tertinggi 177 dan skor terendah 131. Sedangkan skor maksimal ideal adalah 180 dan skor minimum 36, dan diperoleh skor rata-rata 159,6, median 161, modus 171, dan standar deviasi 11,21.

**Tabel 1. Skor Rata – Rata Variabel Komitmen Kerja Guru**

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Skor Rata-Rata	Tingkat Pencapaian Skor	Kategori
Komitmen Kerja Guru	Tanggung Jawab	9	45	41,2	4,56	Tinggi
	Loyalitas	10	50	44,7	4,47	Tinggi
	Keterlibatan	8	40	33,3	4,16	Tinggi
	Kesadaran	9	45	40,4	4,48	Tinggi
<b>Total Skor Rata-Rata</b>		<b>36</b>	<b>180</b>	<b>159,6</b>	<b>4,43</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel di atas, indikator tanggung jawab berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,56, indikator loyalitas berada pada kategori tinggi dengan pencapaian skor 4,47, indikator keterlibatan berada pada kategori tinggi dengan pencapaian skor 4,16, serta indikator kesadaran berada pada tingkat pencapaian 4,48 dengan kategori tinggi.

Kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan 37 item pertanyaan. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel komitmen kerja yaitu skor tertinggi 183 dan skor terendah 111. Sedangkan skor maksimal ideal adalah 185 dan skor minimum 37, dan diperoleh skor rata-rata 160,6, median 165, modus 174, dan standar deviasi 16,54.

**Tabel 2. Skor Rata – Rata Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Skor Rata-Rata	Tingkat Pencapaian Skor	Kategori
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Mempengaruhi	10	50	44,5	4,45	Baik
	Menggerakkan	10	50	43,2	4,32	Baik
	Mengarahkan	8	40	35,3	4,41	Baik
	Memotivasi	9	45	37,1	4,12	Baik
<b>Total Skor Rata-Rata</b>		<b>37</b>	<b>185</b>	<b>160,1</b>	<b>4,32</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel diatas, indikator mempengaruhi berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian skor 4,45, Indikator menggerakkan berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian skor 4,32, indikator mengarahkan berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian skor 4,41, dan indikator memotivasi berada pada tingkat pencapaian skor 4,12 dengan kategori baik.

Untuk memperoleh gambaran secara singkat tentang variabel komitmen kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Rangkuman Hasil Mean Variabel Penelitian**

Variabel	Mean	Tingkat Capaian Skor	Interpretasi
<b>Komitmen Kerja Guru</b>	159,6	<b>4,43</b>	Tinggi
<b>Kepemimpinan Kepala Sekolah</b>	160,1	<b>4,32</b>	Baik

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian ini sebagian besar berdistribusi normal dan memiliki varian yang homogen. Uji normalitas mengindikasikan bahwa variabel komitmen kerja guru memiliki distribusi normal. Hasil uji homogenitas dengan uji Bartlett menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki varian yang homogen. Selanjutnya, uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang berarti terhadap komitmen kerja guru di SMK Negeri se-Kabupaten Solok Selatan. Secara umum dapat dilihat pada tabel analisis data dibawah ini

**Tabel 4. Tabel Analisis data**

Variabel	Uji Asumsi Klasik		Uji Hipotesis (Pearson Correlation)
	Uji Homogenitas	Uji Normalitas	
Kepemimpinan	0,057	0,028	0,519
Komitmen Kerja	0,031	0,087	

Hasil Uji Normalitas Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka data berdistribusi normal. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen kerja guru adalah 0,087 dan variabel kepemimpinan kepala sekolah 0,028. Jadi uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Hasil Uji Homogenitas berdasarkan uji homogenitas di atas yang diolah dengan program SPSS Versi 29 menggunakan uji Bartlett, diketahui nilai signifikansi variabel komitmen kerja guru adalah 0,031 dan variabel kepemimpinan kepala sekolah 0,057, maka terdapat nilai varian yang sama/tidak berbeda (homogen).

Hasil Uji Hipotesis berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru adalah sebesar 0,519. Selanjutnya untuk mengetahui terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru dapat dilakukan dengan menggunakan rumus uji t. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh hasil t hitung sebesar 4,1591. Setelah nilai t hitung didapatkan, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t tabel pada Alpha 0,5 dengan derajat kebebasan ( $df = N-2$ ). t tabel dengan  $N = 49$  pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95% adalah 1,6765. Dari hasil perhitungan uji keberartian korelasi, maka diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu  $4,1591 > 1,6765$ . Kriteria dalam perhitungan uji keberartian korelasi menyatakan bahwa jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut.

#### 4. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian, dinyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan, komitmen kerja guru di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan dan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan. Oleh sebab itu, pada bagian pembahasan ini akan dibahas masing-masing tujuan penelitian berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan. Secara

umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja guru berada pada tingkat pencapaian skor 4,43 dengan interpretasi “tinggi” dan kepemimpinan kepala sekolah berada pada tingkat pencapaian skor 4,32 dengan interpretasi “baik”. sementara itu, hasil uji korelasi dan uji keberartian korelasi hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai yang tertera pada tabel. Dapat disimpulkan, terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru pada taraf signifikansi 5%.

Komitmen kerja guru merupakan suatu kesadaran, loyalitas dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas serta kewajiban baik dari sisi profesi maupun lembaga tempat guru tersebut bertugas (Ramani, Haryati, & Sudana, 2023). Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa Komitmen Kerja Guru di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori tinggi dengan capaian skor ideal 4,43. Walaupun sudah berada pada interpretasi tinggi, guru diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan komitmen kerja supaya berada pada tingkat interpretasi sangat tinggi.

Guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya merupakan guru yang mempunyai sikap yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya (Jannah, 2020). Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa tanggung jawab di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori tinggi dengan capaian skor 4,56. Hal ini memperlihatkan bahwa tanggung jawab di SMK 1 Solok Selatan perlu ditingkatkan agar menjadi lebih tinggi.

Kesetiaan adalah suatu tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan baik. Jadi loyalitas yaitu ketaatan guru dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah (Jannah, 2020). Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa loyalitas di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori tinggi dengan capaian skor 4,47. Keterlibatan kerja merupakan keikutsertaan, identifikasi diri karyawan terhadap pekerjaannya, partisipasi karyawan secara aktif serta tingkatan dimana seseorang memandang seberapa penting pekerjaannya (Kusumawardani 2018). Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa keterlibatan di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori tinggi dengan capaian skor 4,16. Kesadaran merujuk pada keadaan atau kemampuan individu untuk menyadari dan memahami diri sendiri, lingkungan sekitarnya, serta pengalaman yang sedang dialami (Oktaviani & Manuaba, 2021). Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa kesadaran di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori tinggi dengan capaian skor 4,48.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada pada tingkat pencapaian skor 4,32 dengan interpretasi “baik”. Hal ini memberikan makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan sudah dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah dan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan berada pada kategori baik, maka kepala sekolah perlu mempertahankan serta meningkatkan kepemimpinannya supaya berada pada tingkat interpretasi sangat baik. Menurut Hidayah, Egar, dan Abdullah (2022) kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan serta memotivasi timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Mempengaruhi merupakan suatu proses maupun tindakan dengan tujuan untuk merubah, memengaruhi, atau mengarahkan pikiran, sikap dan perilaku orang lain. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori baik dengan capaian skor 4,45. Agustina (2018) menyatakan bahwa cara yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah untuk menggerakkan guru yaitu menghindari sifat memaksa dan pemberian hukuman, memberi keyakinan dan rasa percaya diri terhadap guru, menghargai kelemahan menjadi kekuatan serta peduli dan perhatian terhadap pelaksanaan tugas guru. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori baik dengan capaian skor 4,32.

Mengarahkan merupakan suatu tindakan untuk memberikan panduan, instruksi kepada bawahan dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori baik dengan capaian skor 4,41. Motivasi merupakan segala sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu (Hasan 2018). Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori baik dengan capaian skor 4,12.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian diperoleh sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan, pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien 0,519 dan uji keberartian korelasi 4,1591. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja guru di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini memperkuat salah satu pendapat mengatakan komitmen kerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri seseorang meliputi: kepercayaan, motivasi, stress, kepuasan, kecerdasan, keadilan serta pengambilan keputusan dan faktor eksternal meliputi: kepemimpinan, budaya organisasi dan karakteristik tim (Oktaviani & Manuaba, 2021). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen kerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik komitmen kerja guru. Namun, jika kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka komitmen kerja guru akan kurang baik. Oleh sebab itu, maka kedua variabel harus sama-sama dipertahankan dan ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi.

## 5. Simpulan

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru di SMK Negeri se Kabupaten Solok Selatan tergolong tinggi, yang tercermin dalam tanggung jawab, loyalitas, keterlibatan, dan kesadaran yang kuat di kalangan guru. Sementara itu, kepemimpinan kepala sekolah juga dinilai baik, terutama dalam hal mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan memotivasi guru. Uji hipotesis yang dilakukan mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen dan dedikasi guru terhadap pekerjaan mereka. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepala sekolah untuk tidak hanya menjadi pemimpin yang baik dalam hal administrasi, tetapi juga sebagai motivator yang dapat menginspirasi guru untuk berpartisipasi aktif dan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam proses pembelajaran. Mengingat pentingnya hubungan antara kepemimpinan dan komitmen kerja, disarankan agar kepala sekolah terus mengembangkan kemampuan kepemimpinannya, khususnya dalam hal mendorong partisipasi aktif dan memberikan dukungan yang konsisten kepada guru, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memotivasi.

## Daftar Rujukan

- Agustina, P. (2018). Karakteristik perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 9(2).
- Aslindawati, N., Sulfaidah, S., Amaliah, N. W., Rismawanti, E., & Khaerunisa, K. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11(2), 110–114.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32.
- Hasan, S. (2018). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMK Se-Kabupaten Boalemo. *Jurnal Pascasarjana*, 3(2), 158–168.
- Hidayah, N., Egar, N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, komitmen kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP/MTS di Kecamatan Bawang Kabupaten Batang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(2).
- Husnah, A., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 19–30.
- Jannah, W. (2020). Komitmen guru dalam melaksanakan tugas di sekolah menengah atas (SMSA) Kecamatan Rokan IV Koto. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 789–796.
- Kemendikbud. *Undang-undang Guru dan Dosen*. (2005). Indonesia.
- Latinapa, M. M., Arsyad, A., & Suling, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kemampuan Komunikasi Interpersonal Guru, dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Pengendalian Konflik Di Sdn Kecamatan Ratolino Kabupaten Tojo Una-Una. *Normalita (Jurnal Pendidikan)*, 9(3).
- Lubis, S. (2021). Meningkatkan Komitmen Guru Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Sekolah. *AL-IRSYAD: JURNAL PENDIDIKAN DAN KONSELING*, 11(2), 323–338.
- Munian, S., & Hasan, S. (2020). Hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(6), 136–150.
- Nellitawati, N., & Yunistisa, F. (2022). Analisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(2), 193–198.
- Oktaviani, N. M. I., & Manuaba, I. B. S. (2021). Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *MIMBAR PGSD Undiksha*, 9(1), 116–127.

- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan Kinerja Guru melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 255–266.
- Ramani, R., Haryati, T., & Sudana, I. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Guru Di Sman Kabupaten Kendal. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 12(2).
- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol. 10, pp. 91–100. Universitas Pendidikan Ganesha. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2795>
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44–52.
- Waluyo, B. (2022). Manajemen Upaya Peningkatan Komitmen Kerja Guru. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(01).
- Yusoff, S. binti M. (2016). Tahap Iklim Sekolah, Tahap Komitmen Guru Serta Hubungan Di Antara Iklim Sekolah Dengan Komitmen Guru Sekolah-Sekolah Menengah Daerah Machang, Kelantan. *Proceedings of The ICECRS*, Vol. 1. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. <https://doi.org/10.21070/piececrs.v1i1.535>