

PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR SWASTA KECAMATAN SAWANGAN KOTA DEPOK

Sofyan Hadi¹, Lili Nurlaili², Surasni³

¹⁻³Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

¹sofya.hadi.378@gmail.com, ²lilinurlaili@unpam.ac.id, ³dosen01520@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of visionary leadership of school principals, organizational culture, and teacher competence on teachers' work commitment in private elementary schools in Sawangan District, Depok City. This research employed a quantitative approach using a survey method and regression analysis to examine both partial and simultaneous effects of the variables. The results show that: (1) visionary leadership of school principals has a positive and significant effect on teachers' work commitment, with a t-value of 11.695 and a significance level below 0.05; (2) organizational culture has a positive and significant effect on teachers' work commitment, with a t-value of 3.600 (greater than the t-table value of 1.988) and a significance level below 0.05; (3) teacher competence has a positive and significant effect on teachers' work commitment, with a t-value of 5.851 (greater than the t-table value of 1.982) and a path coefficient of 0.260; and (4) simultaneously, visionary leadership of school principals, organizational culture, and teacher competence have a significant effect on teachers' work commitment, with a significance level of 0.001 and a contribution of 94.7%. These findings indicate that teachers' work commitment is strongly influenced by the synergy between visionary leadership, a supportive organizational culture, and professional teacher competence. Therefore, continuous efforts are needed to improve leadership quality, strengthen organizational culture, and enhance teacher competence in order to increase teachers' work commitment.

Keywords: visionary leadership of school principals, organizational culture, teacher competence, teachers' work commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi, dan kompetensi guru terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Sawangan, Kota Depok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei serta analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru, dengan nilai thitung sebesar

11,695 dan signifikansi di bawah 0,05; (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru, dengan nilai *t* hitung sebesar 3,600 (lebih besar dari *t* tabel 1,988) dan signifikansi di bawah 0,05; (3) kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru, dengan nilai *t* hitung sebesar 5,851 (lebih besar dari *t* tabel 1,982) serta koefisien jalur sebesar 0,260; dan (4) secara simultan kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi, dan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan kontribusi sebesar 94,7%. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru sangat dipengaruhi oleh sinergi antara kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi yang kondusif, serta kompetensi profesional guru. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperkuat budaya organisasi, dan mengembangkan kompetensi guru guna meningkatkan komitmen kerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi, kompetensi guru, komitmen kerja guru

A. Pendahuluan

Pada jenjang pendidikan dasar, sekolah memegang fungsi yang sangat fundamental karena menjadi fase awal atau "masa keemasan" (*golden age*) bagi pembentukan fondasi karakter, sikap, dan kemampuan intelektual peserta didik. Keberhasilan suatu bangsa dalam membangun kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kualitas pendidik atau guru yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di sekolah. Guru bukan hanya berperan sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, inspirator, dan pembimbing dalam membentuk karakter peserta didik.

Salah satu faktor determinan yang paling menentukan kualitas pendidikan adalah komitmen kerja guru. Terkait hal ini, Mowday & Steers (dalam Triyani & Hatta, 2022) memberikan perspektif yang mendalam bahwa komitmen bukan sekadar loyalitas pasif atau kepatuhan administratif seorang pegawai terhadap institusinya. Lebih jauh lagi, komitmen merupakan bentuk keterlibatan aktif dan identifikasi emosional guru terhadap nilai-nilai dan tujuan sekolah.

Dengan demikian, guru yang berkomitmen tinggi akan menunjukkan kesungguhan dalam merencanakan pembelajaran, konsistensi dalam mengeksekusi kurikulum, serta memiliki tanggung

jawab moral yang mendalam demi perkembangan peserta didik. Hal ini sejalan dengan pemikiran Syahminan dkk. (2024) yang menyimpulkan bahwa untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal, institusi pendidikan harus beralih dari manajemen berbasis kontrol (*control-based management*) menuju manajemen berbasis komitmen (*commitment-based management*). Teori ini memposisikan komitmen kerja bukan sekadar pelengkap, melainkan fondasi utama dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan keberhasilan belajar siswa di sekolah. Tanpa komitmen yang kuat, infrastruktur pendidikan yang canggih sekalipun tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif.

Kepala sekolah yang visioner bertindak sebagai arsitek perubahan. Ia tidak hanya merancang program, tetapi juga membangun budaya sekolah yang adaptif. Kendati demikian, efektivitas visi ini sangat bergantung pada kemampuan komunikasi pemimpin dalam menciptakan pemahaman kolektif di antara guru dan orang tua. Visi sehebat apa pun akan menjadi dokumen mati jika tidak dikomunikasikan dengan baik.

Seringkali, kegagalan sekolah dalam mencapai target pendidikan bukan disebabkan oleh buruknya visi, melainkan karena kegagalan pemimpin dalam mentransmisikan visi tersebut ke dalam hati dan pikiran para pendidik.

Relevansi kepemimpinan visioner ini bukan sekadar wacana akademis, melainkan telah terbukti dalam berbagai praktik di lapangan yang lebih progresif. Sebagai contoh, kegiatan peningkatan kapasitas yang diselenggarakan oleh Ikatan Guru Indonesia (IGI) di Kota Tangerang (20 Agustus 2025) memberikan gambaran nyata tentang arah baru transformasi institusi. Dalam seminar bertajuk “Kepemimpinan Berbasis Inkuiri Kolaboratif untuk Mendukung Pembelajaran Mendalam” tersebut, ditekankan bahwa efektivitas sekolah di masa depan bergantung pada pergeseran peran kepala sekolah dari sekadar manajer administratif menjadi pemimpin pembelajaran yang inspiratif.

Selain kepemimpinan visioner, setiap organisasi pendidikan akan berusaha keras untuk terus meningkatkan komitmen kerja gurunya guna mencapai tujuan institusional. Salah satu instrumen

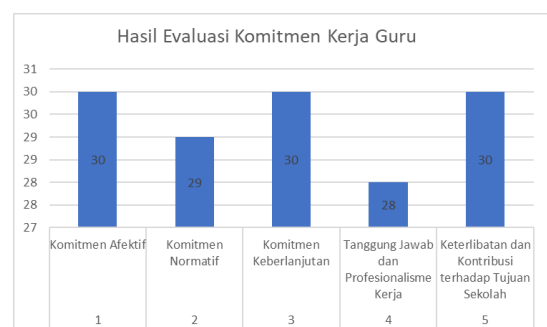
krusial dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif melalui penguatan budaya organisasi. Budaya organisasi bukan sekadar pelengkap, melainkan faktor utama yang mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik kolektif yang berkembang dalam sebuah institusi pendidikan sebagai landasan berperilaku.

Secara teoretis, Hasibuan & Hadijaya (2024), menegaskan bahwa budaya organisasi bukan sekadar kumpulan peraturan tertulis di dinding sekolah, melainkan sebuah "perekat" emosional. Budaya inilah yang membuat seluruh elemen di sekolah mulai dari kepala sekolah, guru, hingga staf merasa nyaman dalam bekerja dan mampu berkolaborasi secara harmonis.

Aspek ketiga yang secara fundamental mengikat komitmen kerja adalah kompetensi. Kompetensi pedagogik dan profesional, misalnya, menuntut guru untuk tidak hanya menguasai materi, tetapi juga mampu menerapkan pengajaran berdiferensiasi (*differentiated teaching*) yang menurut Asri Yusrina (2023) menjadi faktor determinan dalam meningkatkan prestasi belajar

siswa, khususnya pada kemampuan numerasi.

Namun, realita di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan (gap) yang signifikan. Secara empiris, masih banyak guru yang menghadapi tantangan besar dalam beradaptasi dengan teknologi pembelajaran. Fenomena "gagap teknologi" di kalangan pendidik menyebabkan proses belajar mengajar menjadi monoton dan kurang efektif, terutama saat berhadapan dengan siswa generasi digital native yang aktif dan cepat beradaptasi dengan teknologi (Sitompul, 2022). Masalah ini tidak hanya menghambat pencapaian hasil belajar, tetapi juga berpotensi menurunkan komitmen kerja guru karena mereka merasa kehilangan relevansi dan kepercayaan diri di depan peserta didik.



Gambar 1. 1 Observasi Awal

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap sejumlah

Sekolah Dasar Swasta di Kec. Sawangan Kota Depok dengan jumlah 40 responden, ditemukan bahwa guru masih menghadapi berbagai permasalahan dalam komitmen kerja. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk persentase pada setiap indikator komitmen guru, yang mencakup aspek komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen keberlanjutan, tanggung jawab dan profesionalisme kerja, serta keterlibatan dan kontribusi terhadap tujuan sekolah. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai titik-titik lemah yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam rangka peningkatan loyalitas dan mutu pendidikan di sekolah.

1. Terdapat 30% guru yang menunjukkan capaian pada indikator Komitmen Afektif. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional guru terhadap sekolah masih sangat rendah, terutama dalam hal rasa memiliki dan kebanggaan menjadi bagian dari instansi, yang berdampak pada kurangnya dedikasi tulus dalam menjalankan tugas pendidikan.
2. Terdapat 29% guru yang menunjukkan capaian pada indikator Komitmen Normatif.

Angka ini merefleksikan adanya tantangan dalam loyalitas di mana rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan dan mengabdikan diri di sekolah belum tertanam secara kuat dalam diri pendidik.

3. Terdapat 30% guru yang menunjukkan capaian pada indikator Komitmen Keberlanjutan. Angka ini menunjukkan bahwa faktor utama yang mengikat guru saat ini lebih didominasi oleh pertimbangan kalkulatif seperti kebutuhan ekonomi atau ketiadaan opsi pekerjaan lain, dibandingkan dengan kesetiaan yang bersifat visioner.

Selain itu, ditemukan celah (gap) pada aspek Tanggung Jawab dan Profesionalisme Kerja yang hanya mencapai angka 28%, serta Keterlibatan dan Kontribusi terhadap Tujuan Sekolah yang mencapai 30%. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas profesional belum sepenuhnya selaras dengan visi misi sekolah. Rendahnya persentase pada aspek tanggung jawab ini merupakan yang terendah dalam evaluasi, yang diduga kuat memengaruhi fokus dan konsistensi guru, di mana keterlibatan mereka dalam mencapai target

kolektif sekolah masih terbatas pada pemenuhan kewajiban rutin tanpa adanya inisiatif untuk memberikan kontribusi lebih bagi kemajuan sekolah khusus.

Untuk memperbaiki titik-titik lemah ini, diperlukan integrasi yang kuat antara tiga pilar utama. Pertama, peningkatan kompetensi guru tidak hanya pada aspek *hardskill* tetapi juga *softskill* yang berkaitan dengan etos kerja. Kedua, penguatan budaya organisasi yang mampu menciptakan identitas kolektif dan rasa bangga bagi guru. Dan ketiga, penerapan kepemimpinan visioner kepala sekolah yang tidak hanya mahir secara administratif, tetapi mampu membawa seluruh elemen sekolah menuju tujuan besar pendidikan yang melampaui kepentingan transaksional.

Novelty penelitian terdahulu membuktikan pentingnya kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya organisasi, dan kompetensi guru terhadap komitmen kerja guru. Salah satu di antaranya Adalah Penelitian Husnah, Harapan, dan Rohana (2021) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam

Melaksanakan Tugas". Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru, di mana budaya organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan sebesar 58,4% terhadap komitmen guru di SMA Negeri Kota Sekayu.

Selanjutnya. Penelitian Erlina Gusnita (2024) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Guru Pendidikan Agama Islam di Kepulauan Riau". Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen kerja guru Pendidikan Agama Islam dengan besarnya pengaruh mencapai 67,3%. yang mengonfirmasi bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di sekolah, maka semakin tinggi pula komitmen kerja gurunya. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman mengenai pentingnya iklim lingkungan sekolah dan sistem nilai bersama dalam meningkatkan loyalitas serta dedikasi guru di wilayah kepulauan.

Selanjutnya. Penelitian Firdian Wahyuni, Hamdy Hady, dan Lusiana (2022) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening". Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta kinerja pegawai di Kecamatan Se-Kota Sawahlunto. Lebih lanjut, penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening yang mampu memediasi pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah sangat bergantung pada penguatan kompetensi teknis dan efektivitas kepemimpinan yang dibarengi dengan loyalitas organisasi yang kuat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, muncul gagasan untuk melakukan kajian mendalam mengenai strategi peningkatan komitmen kerja guru di SD Swasta Sawangan. Gagasan utama penelitian ini adalah mengintegrasikan variabel

Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Budaya Organisasi sebagai solusi untuk memperbaiki rendahnya tanggung jawab dan kinerja guru. Melalui kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif, diharapkan kompetensi yang dimiliki guru dapat tersalurkan secara optimal dalam lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini diharapkan dapat merumuskan langkah strategis bagi SD Swasta Sawangan dalam membangun komitmen kerja yang berkelanjutan demi tercapainya mutu pendidikan yang unggul.

Oleh karena itu, diperlukan kajian ilmiah untuk membuktikan bagaimana peran kepemimpinan visioner, penguatan kompetensi profesional, dan penciptaan budaya organisasi yang positif dapat menjadi solusi dalam membangkitkan dedikasi serta tanggung jawab guru. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti merasa penting dan perlu untuk melakukan penelitian tesis dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru di SD Swasta Sawangan.".

B. Metode Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berfokus pada Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Guru terhadap Komitmen Kerja Guru di SD Swasta Kecamatan Sawangan. Untuk penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua guru SD Swasta di Kecamatan Sawangan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik proportional sampling, dari total populasi sebanyak 154 siswa yang tersebar di 10 SD Swasta di Kecamatan Sawangan, Kota Depok, ditetapkan jumlah sampel penelitian sebanyak 112 siswa. Sampel tersebut dibagikan secara proporsional sesuai jumlah siswa di masing-masing sekolah. Adapun distribusi sampel yang diperoleh adalah: SDIT Insan Nurul Fikri sebanyak 10 orang, SD Al A'raf 19 orang, SDIT Al Husain 13 orang, SDIT Darul Falah sebanyak 8 orang, SDIT Kamila Insan Cita sebanyak 14 orang, SDIT At-Toyyibah sebanyak 9 orang, SD Islamiyah Terpadu sebanyak 8 orang, SD Muhammadiyah Cinangka sebanyak 5 orang, SDIT Al-Fajri sebanyak 14

orang, dan SD Muhammadiyah Sawangan sebanyak 12 orang. Dengan demikian, jumlah keseluruhan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 112 siswa dari 10 sekolah.

Teknik dan instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, heteroskedastisitas, uji linearitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Untuk uji hipotesis, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f serta uji koefisien determinasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Kepemimpinan Visioner (X1) memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap Komitmen Kerja guru (Y). Kekuatan pengaruh ini dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien jalur (beta) sebesar 0,559 dan nilai thitung sebesar 11,695, yang mana nilai tersebut lebih besar dari sebesar 1,982 pada taraf signifikansi 0,01. Temuan ini bermakna bahwa tinggi

rendahnya Komitmen Kerja guru sangat bergantung pada kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan di lingkungan organisasi.

Dalam konteks profesionalisme kependidikan, Kepemimpinan Visioner berperan sebagai fondasi kesejahteraan yang mampu menciptakan rasa aman, keterlibatan emosional, dan kepuasan kerja. Semakin optimal institusi dalam menjamin keseimbangan kerja serta lingkungan kerja yang kondusif, maka akan semakin tinggi pula komitmen dan produktivitas yang ditunjukkan oleh guru. Kontribusi variabel Kepemimpinan Visioner terhadap Komitmen Kerja guru terlihat cukup penting, di mana hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor ini secara konsisten menyangga kualitas performa tenaga pendidik.

Angka signifikansi yang berada di bawah 0,05 menegaskan bahwa Kepemimpinan Visioner merupakan faktor determinan utama yang memengaruhi efektivitas kerja, sementara kualitas dukungan lingkungan kerja menjadi aspek esensial dalam menjaga stabilitas kinerja tersebut. Hasil ini memperkuat argumen bahwa keberhasilan sebuah institusi dalam meningkatkan mutu

pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, analisis pengaruh fungsional yang dinyatakan melalui pengujian koefisien regresi ini memberikan gambaran bahwa setiap peningkatan pada aspek Kepemimpinan Visioner akan memberikan dampak peningkatan yang nyata terhadap Komitmen Kerja guru. Keberadaan nilai t -hitung yang signifikan mengonfirmasi bahwa Kepemimpinan Visioner bukan sekadar variabel pendukung, melainkan motor penggerak yang mampu menyelaraskan kesejahteraan individu dengan tujuan organisasi.

Dengan demikian, peningkatan kualitas kehidupan kerja akan menjadi stimulan yang kuat bagi guru untuk menunjukkan dedikasi dan performa terbaiknya dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan.

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Budaya Organisasi (dalam konteks ini direpresentasikan melalui penguatan kapasitas/pelatihan guru) memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif

terhadap Komitmen Kerja guru. Kekuatan pengaruh ini dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien jalur sebesar 0,143 dan nilai sebesar 3,600, yang mana nilai tersebut lebih besar dari sebesar 1,988 pada taraf signifikansi 0,01. Temuan ini bermakna bahwa tinggi rendahnya Komitmen Kerja guru sangat ditentukan oleh kuatnya budaya pengembangan diri dan profesionalisme yang dianut oleh institusi.

Budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan kompetensi bertindak sebagai sistem nilai yang mendorong guru untuk terus beradaptasi dengan tuntutan pendidikan modern. Semakin kuat budaya belajar yang ditanamkan sekolah, maka akan semakin tinggi pula efektivitas dan kualitas performa yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas instruksionalnya. Kontribusi variabel ini terhadap Komitmen Kerja guru menegaskan bahwa nilai-nilai organisasi yang berorientasi pada kemajuan merupakan faktor determinan yang menyangga kualitas tenaga pendidik.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa kinerja yang unggul tidak muncul secara instan, melainkan hasil

dari internalisasi budaya organisasi yang menekankan pada peningkatan keahlian dan pengetahuan secara berkelanjutan. Angka signifikansi yang berada di bawah 0,05 memperkuat argumen bahwa budaya organisasi yang positif bukan sekadar formalitas, melainkan katalisator esensial yang secara konsisten mampu memacu guru untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi.

Dengan demikian, keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu lulusannya sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam membangun iklim organisasi yang menghargai inovasi dan pengembangan profesionalisme. Lebih lanjut, analisis pengaruh fungsional ini menunjukkan bahwa setiap penguatan pada aspek budaya organisasi dan pelatihan guru akan memberikan dampak peningkatan yang nyata pada capaian kinerja di lapangan. Dengan ditolaknya dan diterimanya, hal ini mengonfirmasi bahwa menciptakan lingkungan kerja yang berbasis budaya belajar merupakan investasi strategis bagi sekolah.

Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi bahwa budaya yang kuat akan menyatukan persepsi

dan tujuan individu dengan visi sekolah, sehingga guru merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan kinerja terbaik demi kemajuan institusi tempat mereka bernaung.

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Kompetensi Guru memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap Komitmen Kerja guru. Kekuatan pengaruh ini dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien jalur sebesar 0,260 dan nilai sebesar 5,851, yang mana nilai tersebut jauh lebih besar dari sebesar 1,982 pada taraf signifikansi 0,01. Temuan ini bermakna bahwa tinggi rendahnya Komitmen Kerja guru sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para tenaga pendidik.

Kompetensi guru yang mumpuni bertindak sebagai fondasi profesionalisme yang mendorong guru untuk terus berdedikasi di tengah dinamika pendidikan yang kian kompleks. Semakin tinggi tingkat kecakapan pedagogik dan profesional yang dikuasai, maka akan semakin kuat pula ikatan emosional dan loyalitas yang ditunjukkan oleh guru terhadap tanggung jawab profesinya.

Kontribusi variabel ini terhadap Komitmen Kerja guru menegaskan bahwa penguasaan keahlian bukan sekadar syarat administratif, melainkan faktor determinan yang menyangga integritas tenaga pendidik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa komitmen yang tinggi tidak lahir secara spontan, melainkan hasil dari kepercayaan diri atas kapasitas intelektual dan keterampilan yang dimiliki.

Dengan demikian, keberhasilan institusi dalam menjaga stabilitas kinerja stafnya sangat bergantung pada upaya berkelanjutan dalam mengasah ketajaman kompetensi para pendidik. Lebih lanjut, analisis pengaruh fungsional ini menunjukkan bahwa setiap penguatan pada aspek keahlian dan pengetahuan guru akan memberikan dampak peningkatan yang nyata pada kedalaman komitmen mereka di lapangan.

Temuan ini sejalan dengan prinsip pengembangan profesi bahwa kompetensi yang tinggi melahirkan rasa keberdayaan, sehingga guru merasa memiliki tanggung jawab moral yang lebih besar untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan institusi tempat mereka bernaung.

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Kepemimpinan Visioner (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi Guru (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap Komitmen Kerja guru (Y). Kekuatan pengaruh kolektif ini dibuktikan melalui uji ANOVA yang menghasilkan nilai sebesar 636,979 dengan angka signifikansi sebesar 0,001, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Temuan ini bermakna bahwa Komitmen Kerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan hasil dari sinergi yang harmonis antara arah strategis pimpinan, sistem nilai organisasi yang kuat, serta kapasitas profesional yang dimiliki oleh guru itu sendiri. Kontribusi gabungan ketiga variabel ini terhadap Komitmen Kerja guru menegaskan bahwa upaya peningkatan kualitas pendidikan harus dilakukan secara komprehensif. Hasil ini memberikan gambaran bahwa kebijakan yang hanya berfokus pada salah satu aspek misalnya hanya meningkatkan kompetensi teknis tanpa didukung oleh kepemimpinan yang bervisi dan budaya kerja yang sehat—tidak akan memberikan dampak seoptimal jika

ketiga faktor ini dikelola secara bersamaan sebagai satu kesatuan sistemik.

Tingginya nilai Fhitung sebesar 636,979 dengan angka signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa model regresi ini sangat layak (fit) untuk memprediksi perubahan Komitmen Kerja guru, yang mengindikasikan bahwa variasi naik turunnya capaian dedikasi tenaga pendidik dapat dijelaskan secara akurat melalui kondisi Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Guru yang ada di sekolah. Lebih lanjut, analisis pengaruh simultan ini mengonfirmasi bahwa diterimanya hipotesis alternatif memperkuat teori manajemen sumber daya manusia mengenai integrasi faktor kepemimpinan, lingkungan, dan kualitas individu. Keselarasan antara arahan masa depan yang jelas (Visioner), fondasi nilai yang kokoh (Budaya), dan kemahiran dalam menjalankan tugas (Kompetensi) menciptakan ekosistem kerja yang produktif.

Dengan demikian, keberhasilan institusi pendidikan dalam mencapai visi dan misinya sangat bergantung pada kemampuan manajemen sekolah dalam mensinkronisasikan

ketiga elemen determinan ini guna mendorong Komitmen Kerja guru ke tingkat yang paling maksimal. Sinergi ini membuktikan bahwa ketika guru merasa dipimpin dengan visi yang jelas, berada dalam lingkungan yang mendukung, dan merasa berdaya dengan keahliannya, maka loyalitas terhadap profesi akan tumbuh secara organik dan konsisten.

D. Kesimpulan

1. Kepemimpinan Visioner terbukti punya pengaruh yang sangat kuat dan nyata terhadap seberapa besar komitmen guru. Hal ini dibuktikan dengan angka thitung sebesar 11,695 dan nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,05, yang berarti arah kepemimpinan sekolah bukan sekadar formalitas, melainkan motor penggerak utama.
2. Budaya Organisasi yang kuat dan berorientasi pada pengembangan diri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja guru, dengan nilai thitung sebesar 3,600 (lebih besar dari ttabel 1,988) dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya loyalitas dan dedikasi

guru sangat bergantung pada seberapa besar sekolah menghargai budaya belajar dan profesionalisme di lingkungan kerja.

3. Kompetensi Guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja guru dengan nilai thitung sebesar 5,851 (jauh lebih besar dari ttabel 1,982) dan koefisien jalur sebesar 0,260. Temuan ini menegaskan bahwa tinggi rendahnya dedikasi seorang guru di SD Swasta Sawangan sangat ditentukan oleh tingkat kecakapan dan profesionalisme yang mereka miliki.
4. Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja guru dengan tingkat signifikansi 0,001. Kombinasi ketiga faktor ini memberikan kontribusi sebesar 94,7% dalam menjelaskan dinamika komitmen kerja di sekolah. Temuan ini membuktikan bahwa sinergi antara arah kepemimpinan yang jelas, lingkungan kerja yang mendukung, serta kecakapan profesional guru merupakan kunci utama yang secara akurat mampu

memprediksi naik turunnya dedikasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Dj. 2003. "Ujian Penghabisan, Ebtanas, hingga UAN". Kompas. No. 328. 5 Juni.
- Arianty. dan Andira. 2021. "Judul Artikel". Nama Jurnal. (Data diolah peneliti).
- Asralidin, A., & Iba, Z. 2021. "Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai". IndOmera. Vol. 2 No. 4.
- Efendi, F., et al. 2023. "Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja". Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Vol. 9 No. 1.
- Efendi, F., et al. 2023. "Mediasi Komitmen Kerja pada Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru". Jurnal Paedagogy. Vol. 10 No. 2.
- Hidayah, N., et al. 2022. "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Kerja Guru". Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP). Vol. 11 No. 2.
- Junaidi, R., et al. 2024. "Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pendidikan". IQRO: Journal of Islamic Education. Vol. 7 No. 1.
- Latinapa, M. M., et al. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Pengendalian Konflik". Jurnal Normalita. Vol. 9 No. 3.
- Maesaroh, S., & Widodo, S. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior". Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen. Vol. 2 No. 2.
- Mardhiyah. 2021. "Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Komitmen Kerja Guru". Journal of Education and Teaching (JETE). Vol. 2 No. 2.
- Maulinda, A., et al. 2025. "Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kualitas Pelayanan Sekolah". Proceedings Series of Educational Studies.
- Mohzana, M., et al. 2025. "Analisis Peran Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Kerja Guru". Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan. Vol. 4 No. 3.
- Munian, S., & Hasan, S. 2021. "Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar dengan Komitmen Kerja". Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH). Vol. 5 No. 6.
- Munjasari, D. N., & Izzati, U. A. 2021. "Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi". Character: Jurnal Penelitian Psikologi. Vol. 8 No. 4.
- Mustaqim, I. 2021. "Pengaruh kompetensi dosen, kurikulum dan motivasi terhadap prestasi belajar mahasiswa". Reslaj. Vol. 1 No. 1.
- Norfai. 2020. "Judul Artikel". Nama Jurnal. (Data diolah peneliti).
- Prasetyo, A. 2022. "Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja". JABE. Vol. 8 No. 4.
- Purwanto, R. 2021. "Kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap mutu dan kualitas sekolah". Jurnal Pendidikan

- Dan Teknologi Indonesia. Vol. 1 No. 4.
- Rachman, E. A., et al. 2023. "Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter". *Jurnal Educatio Fkip Unma*. Vol. 9 No. 2.
- Rahmi, E., et al. 2022. "Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Di Era Digital". *El-Rusyd*. Vol. 7 No. 2.
- Septiani, A. K., et al. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan". *Jurnal Economina*. Vol. 2 No. 6.
- Simbolon, S., & Simamora, R. 2023. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1.
- Subni, M., et al. 2024. "Implementasi Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". *SISTEMA: Jurnal Pendidikan*. Vol. 5 No. 1.
- Sudarmadi, N. I. M. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi". Disertasi. Universitas Bina Bangsa Getsempena.
- Sya'diyah, R., et al. 2024. "Analisis Implementasi Gaya Kepemimpinan Visioner di SMP Annihayah". *JAMP*. Vol. 7 No. 2.
- Ulpah, M., et al. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan". *Journal on Teacher Education*. Vol. 4 No. 3.
- Utaminingsih, S., & Rachmawaty, S. 2023. "Peran Budaya Organisasi dalam Membentuk Sikap Tanggung Jawab Sosial". *Jurnal Obsesi*. Vol. 7 No. 6.
- Zubaidah, S., & Murtiyoko, H. 2025. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Pendidikan". *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*. Vol. 10 No. 2.