Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri di Kecamatan Mesuji Makmur

Sudarwan[1], Tri Widayatsih[2], Muhammad Juliansyah Putra[3]
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang
E-mail: sudarwan920@gmail.com[1], widayatsihtri@yahoo.com[2], juliansyah@univpgripalembang.ac.id[3]

Article History:
Received: 03 Februari 2025
Revised: 12 Maret 2025
Accepted: 20 Maret 2025

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja, Profesionalisme Guru, Sekolah Dasar.

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mesuji Makmur. Profesionalisme guru merupakan elemen penting dalam peningkatan mutu pendidikan, yang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 81 guru sebagai sampel dari populasi sebanyak 436 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru, sedangkan komitmen kerja guru memiliki pengaruh signifikan. Secara simultan, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Meskipun gaya kepemimpinan kepala sekolah secara individual tidak signifikan, kombinasi antara gaya kepemimpinan yang kondusif dan komitmen kerja yang tinggi mampu menciptakan efek sinergis yang meningkatkan profesionalisme guru. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru di Kecamatan Mesuji Makmur perlu diarahkan pada penguatan komitmen kerja guru yang didukung oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif dan memotivasi.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah institusi pendidikan tidak dapat dipisahkan dari peran strategis kepala sekolah dalam menetapkan arah dan kebijakan sekolah. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh kepala sekolah dianggap sebagai faktor kunci dalam terciptanya budaya dan iklim sekolah yang kondusif untuk peningkatan profesionalisme guru. Berbagai teori kepemimpinan telah menunjukkan bahwa motivasi dan inspirasi bagi para guru untuk berkinerja lebih baik dapat diberikan melalui gaya kepemimpinan yang efektif.

Komitmen kerja guru juga dipandang sebagai elemen penting dalam meningkatkan

profesionalisme mereka. Tingginya komitmen kerja diyakini akan mempengaruhi kinerja guru, termasuk kesiapan mereka untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Didedikasikan secara lebih kuat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, guru yang memiliki komitmen kerja tinggi dipandang berpotensi meningkatkan profesionalisme mereka.

Fungsi pendidikan ini tidak akan dapat direalisasikan tanpa adanya sumber daya manusia (*brainware*) yang memadai. Sebaik apa pun peralatan yang disediakan dan sebanyak apa pun dana yang dialokasikan, manfaat yang optimal tidak akan dapat diberikan tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, berkepribadian kuat, dan bermotivasi tinggi. Oleh karena itu, penyatuan visi dan pandangan antara guru, staf, dan kepala sekolah diharapkan dapat dilakukan oleh organisasi sekolah dalam rangka mencapai tujuan bersama, termasuk melalui pembentukan mental kerja yang kuat dengan dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap pekerjaan, serta pemberian motivasi, bimbingan, arahan, dan koordinasi yang baik untuk menghadapi perubahan.

Keberadaan pemimpin sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena pemimpin yang akan menentukan arah organisasi akan dibawa. Kepemimpinan merupakan kegiatan seseorang dalam memengaruhi dan menggerakkan seluruh anggotanya untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang (Zainal, dkk., 2014). Pemimpin di lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu menggerakkan semua warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Seorang kepala sekolah dihadapkan pada tanggung jawab yang berat. Oleh karena itu, persiapan yang memadai, baik secara mental maupun psikologis, harus dimiliki dalam mengemban tugasnya, terutama saat menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan yang harus dihadapi untuk menciptakan serta memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa di sekolah. Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga pengajaran oleh guru dapat dilakukan dengan baik, dan pembelajaran oleh murid dapat berlangsung secara optimal. Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dianggap sangat berpengaruh dalam meningkatkan komitmen kerja guru serta menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan tepat sasaran. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan memengaruhi proses penciptaan kenyamanan, ketertiban proses pembelajaran, dan juga disiplin serta kinerja guru.

Dalam pengelolaan organisasi sekolah, suatu gaya atau norma perilaku dalam memimpin dan mempengaruhi perilaku orang lain ditampilkan oleh kepala sekolah, sehingga beberapa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan, karakteristik, atau budaya organisasi sekolah itu sendiri dapat digunakan. Keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan akan dipengaruhi oleh karakteristik sekolah sebagai organisasi pendidikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga akan mempengaruhi perilaku bawahan dan terciptanya suasana iklim kerja, baik itu yang mengarah ke hal positif maupun sebaliknya.

Kepemimpinan kepala sekolah akan terlihat saat interaksi dilakukan dengan orang lain, seperti saat melakukan percakapan pribadi dengan guru, teman sejawat, maupun murid (Gunawan, 2014:5). Sifat-sifat kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah antara lain adalah objektif, demokratis, ramah, humoris, jujur, disiplin, tegas, mampu mengontrol emosi, menghargai, motivator, memiliki sikap kekeluargaan terhadap semua anggota, adil, berpendirian kuat, dan religius. Kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah disebut sebagai kepemimpinan profetik. Namun demikian, kepala sekolah tetap diharapkan memperlihatkan diri sebagai figur yang tidak membeda-bedakan antara satu dengan lainnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa ciri-ciri guru yang mempunyai komitmen

tinggi adalah yang mempunyai kepedulian, rasa tanggungjawab dan loyalitas terhadap tugas pokok, merasakan dorongan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu komitmen guru diukur melalui indikator: Memiliki kepedulian, Tanggung Jawab dan loyalitas.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah haruslah memiliki beberapa kelebihan yang dapat membantu dalam menjadi seorang pemimpin yang bagus. Berikut adalah beberapa aspek yang harus dikembangkan oleh kepala sekolah: yaitu: a). perilaku keseharian kepala sekolah menunjukkan sikap perhatian, terbuka, periang, tegas, bijaksana, disiplin dan komitmen serta memiliki emosi yang stabil; b). pendelegasian tugas dilakukan dengan adil dan pemberian pengarahan; c). pengambilan keputusan dilakukan dengan bersama/mufakat; d). pengawasan yang dilakukan dengan memantau progress secara langsung; e). pengembangan sekolah meliputi pengembangan sarana dan prasarana sekolah, ekstrakurikuler, pembelajaran dan guru dan tenaga kependidikan; f). komunikasi yang terbuka dan dua arah dengan menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami; g). motivasi dengan pemberian dorongan/semangat dan memenuhi kebutuhan seluruh personil sekolah dan h). penghargaan berupa pujian dan ucapan terimakasih.

Dan hasil observasi peneliti SD Negeri Kecamatan Mesuji Makmur terhadap komitmen kerja sebagai guru di SD Negeri Kecamatan Mesuji Makmur dalam melaksanakan tugas masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi seperti: *Pertama* Masih ada sebagian guru yang belum serius dalam melaksanakan tugas, terutama dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang akan dilaksanakan. Kedua Masih adanya guru yang keberatan mengorbankan waktu dalam membina dan membimbing siswa seperti guru dalam melaksanakan pembelajaran cendrung hanya memberikan tugas tanpa memberikan arahan dan petunjuk yang jelas kepada siswa, dan jarang membimbing sikap dan tingkah laku peserta didik sehari-hari, sehingga banyak siswa yang mempunyai prilaku dan sikap kurang baik. *Ketiga* Masih ada sebagian guru yang terlambat masuk atau keluar kelas pada jam pelajaran, guru masuk dan keluar kelas tidak tepat waktu, sehingga banyak siswa yang berkeliaran diluar kelas pada jam pelajaran.

Sebagaimana fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Kerja Terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Mesuji Makmur".**

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Menurut (Rohmat, 2010) mengemukakan bahwa, *"leadership is ability to influence a group toward the achievment goals".* Kepemimpinan dibutuhkan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, maka kepemimpinan mutlak harus dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi. Dalam mewujudkan suatu organisasi yang baik seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan sebagai alat dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen Kerja

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere*, *to connect*, *entrust the state of being obligated or emotionally, impelled* yaitu keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakan perilaku menuju arah yang diyakininya (Tasmara, 2016). Komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran.

Profesionalisme Guru

Profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Istilah profesional aslinya adalah kata sifat dari kata ” profession ” (pekerjaan) yang berarti sangat mampu melakukan pekerjaan. Sebagai kata benda, profesional lebih berarti orang yang melaksanakan sebuah profesi dengan menggunakan profesi sebagai mata pencaharian. Dalam kamus bahasa Indonesia edisi kedua (2010), guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya) mengajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Kecamatan Mesuji Makmur. Penelitian ini berlangsung selama lima bulan, dimulai awal bulan Juni 2024 sampai dengan Oktober 2024. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel-variabel yang ada (Sugiyono, 2014: 25). Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan dan menerapkan model-model matematis, teori, atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Sugiyono, 2014: 26). Dalam penelitian ini, variabel kuantitatif yang diuji meliputi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap profesionalisme guru (Y) dan pengaruh komitmen kerja guru (X2) terhadap profesionalisme guru (Y). Pengujian hipotesis secara simultan juga dilakukan untuk menilai pengaruh bersama-sama antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan komitmen kerja guru (X2) terhadap profesionalisme guru (Y). Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif.

Menurut (Arikunto, 2010) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Subyek penelitian adalah tempat variabel melekat. Variabel penelitian adalah objek penelitian. Sementara itu Sukardi (2010:53) menyatakan populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Di pihak lain, Sugiyono (2017) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik di Sekolah Dasar di Mesuji Makmur yang terdiri dari 436 orang guru.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut Sugiyono (2012:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, pengambilannya harus menggunakan cara tertentu berdasarkan pertimbangan yang ada. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan perhitungan menggunakan Rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel dengan margin kesalahan sebesar 1%.

Adapun Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan (Noor, 2011: 158).

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{436}{1 + 436.(0,1)^2}$$

$$n = \frac{436}{1 + 436.(0,01)}$$

$$n = \frac{436}{1 + 4,36}$$

$$n = \frac{436}{5,36}$$

n = 81,343 dibulatkan menjadi 81

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang diperoleh sebesar 81 responden. Jumlah sampel yang telah didapat selanjutnya dibagi kedalam 36 sekolah agar penentuan jumlah sampel dalam masing-masing sekolah mempunyai proposisi yang sama. Perhitungan jumlah sampel setiap strata dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Sampel} = \frac{\text{Populasi}}{\text{Total Populasi}} \text{x Total Sampel (Noor, 2011: 156).}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Data

Uji Normalitas Data

Tabel 1. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Komitmen Kerja Guru	Profesionalisme Guru
	N	81	81	81
Normal Parameters[a,,b]	Mean	71.22	69.26	74.99
	Std. Deviation	11.275	13.106	9.753
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.101	.072
	Positive	.070	.101	.055
	Negative	-.113	-.085	-.072
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.014	.910	.649
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.255	.379	.794

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil uji normalitas data yang ditampilkan dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa data diuji menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov* untuk menentukan apakah distribusi data mengikuti distribusi normal. Uji ini memberikan informasi mengenai jumlah sampel, rata-rata, deviasi standar, nilai *Kolmogorov-Smirnov Z*, serta nilai signifikansi *(Asymp. Sig. (2-tailed))*.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov membandingkan distribusi data sampel dengan distribusi normal. Jika nilai *p (Asymp. Sig. (2-tailed))* lebih besar dari level signifikansi yang digunakan,

yaitu 0,05, maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa data mengikuti distribusi normal tidak dapat ditolak. Ini berarti data dianggap terdistribusi normal dan sesuai untuk analisis statistik lebih lanjut. Sebaliknya, jika nilai p kurang dari 0,05, maka distribusi data dianggap berbeda signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, hasil uji ini penting untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas sebelum melanjutkan ke teknik statistik lanjutan.

Uji Linieritas

Tabel 2. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru (Y) * Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Between Groups	(Combined)	4516.849	41	110.167	1.311	.167
		Linearity	1038.033	1	1038.033	12.350	.001
		Deviation from Linearity	3478.817	40	86.970	1.035	.445
		Within Groups	5042.964	60	84.049		
		Total	9559.814	101			
Profesionalisme Guru (Y) * Komitmen Kerja Guru (X2)	Between Groups	(Combined)	4317.061	28	154.181	2.147	.005
		Linearity	1749.903	1	1749.903	24.366	.000
		Deviation from Linearity	2567.158	27	95.080	1.324	.173
		Within Groups	5242.752	73	71.819		
		Total	9559.814	101			

Sumber: Data diolah SPSS, 2024)

Berdasarkan Tabel 3 uji linieritas memberikan hasil analisis untuk menentukan apakah hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier. Untuk hubungan antara Profesionalisme Guru (Y) dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), hasil uji menunjukkan bahwa variasi antara kelompok yang dijelaskan oleh model (Between Groups) sebesar 4516.849 dengan nilai F sebesar 1.311 dan signifikansi 0.167, yang menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan pada tingkat $\alpha = 0.05$. Namun, ketika diuji linieritas, variasi yang dijelaskan oleh model linier adalah 1038.033 dengan nilai F sebesar 12.350 dan signifikansi 0.001, yang berarti hubungan ini bersifat linier. Sebaliknya, deviasi dari linieritas memiliki nilai F sebesar 1.035 dan signifikansi 0.445, menunjukkan tidak ada deviasi signifikan dari linieritas.

Untuk hubungan antara Profesionalisme Guru (Y) dan Komitmen Kerja Guru (X2), hasil uji menunjukkan bahwa variasi antara kelompok yang dijelaskan oleh model (Between Groups) sebesar 4317.061 dengan nilai F sebesar 2.147 dan signifikansi 0.005, menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada tingkat $\alpha = 0.05$. Analisis linieritas menunjukkan variasi yang dijelaskan oleh model linier adalah 1749.903 dengan nilai F sebesar 24.366 dan signifikansi 0.000, menunjukkan bahwa hubungan ini bersifat linier. Sementara itu, deviasi dari linieritas memiliki nilai F sebesar 1.324 dan signifikansi 0.173, menandakan tidak ada deviasi signifikan dari linieritas.

Secara keseluruhan, hubungan antara Komitmen Kerja Guru dan Profesionalisme Guru terbukti bersifat linier dan signifikan, sedangkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru juga linier, tetapi tidak signifikan secara keseluruhan.

Analisis Statistik Korelasi Ganda

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418[a]	.175	.154	8.972

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja Guru, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3 Model Summary di atas memberikan ringkasan hasil analisis statistik regresi berganda yang menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru.

1. Nilai R sebesar 0.418 menunjukkan adanya hubungan moderat antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru) dan variabel dependen (Profesionalisme Guru). Ini menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua variabel independen ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Koefisien determinasi *R Square* sebesar 0.175 menunjukkan bahwa sekitar 17.5% dari variasi dalam Profesionalisme Guru dapat dijelaskan oleh model regresi ini. Artinya, meskipun model ini menjelaskan sebagian dari variabilitas dalam profesionalisme guru, ada 82.5% variabilitas yang tidak dijelaskan oleh model ini, yang mungkin disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.
3. *Adjusted R Square* sebesar 0.154 memberikan penyesuaian dari R Square untuk jumlah prediktor dalam model, yang memberikan gambaran lebih akurat tentang kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen, dengan mempertimbangkan kompleksitas model. Ini menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi profesionalisme guru adalah 15.4%.
4. *Std. Error of the Estimate* sebesar 8.972 mengukur deviasi standar dari prediksi model dibandingkan dengan nilai aktual. Ini memberikan indikasi seberapa baik model dapat memprediksi nilai profesionalisme guru, dengan nilai yang lebih kecil menunjukkan prediksi yang lebih akurat.

Hasil analisis korelasi ganda berdasarkan output Model Summary menunjukkan nilai R sebesar 0,418. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,40 – 0,599, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang **Sedang** antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru. Hal ini sesuai dengan interpretasi koefisien korelasi yang menjelaskan bahwa nilai korelasi dalam rentang tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang moderat antara variabel-variabel yang diuji.

Koefisien Korelasi Berganda (Hipotesis Simultan)

Tabel 4. Hasil Analisis Statistik Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1330.733	2	665.366	8.266	.001[a]
	Residual	6278.255	78	80.490		
	Total	7608.988	80			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja Guru, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber: Data diolah SPSS, 2024)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai F-hitung sebesar 8,266. Jika nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru. Sebaliknya, jika nilai F-hitung lebih kecil dari F-tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Dalam kasus ini, nilai F-tabel untuk derajat kebebasan yang relevan dapat diperoleh dari tabel F distribusi, tetapi jika kita menganggap F-tabel adalah sekitar 3,09 (berdasarkan tabel F umumnya), maka dengan F-hitung sebesar 8,266, dapat disimpulkan bahwa F-hitung > F-tabel. Ini berarti Ha diterima, atau dengan kata lain, ada pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru.

Koefisien Regresi (Hipotesis Parsial)

Tabel 6. Hasil Analisis Statistik Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	48.690	6.915		7.041	.000
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.142	.101	.164	2.401	.165
	Komitmen Kerja Guru	.234	.087	.314	2.682	.009

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber: Data diolah SPSS, 2024)

1. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru
   Berdasarkan tabel koefisien di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 1.401 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel. Nilai t tabel dicari pada tingkat signifikansi 5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1, yaitu 102-2-1 = 99, yang hasilnya sebesar 1.660. Berdasarkan hasil ini, diperoleh t tabel sebesar 1.660. Karena t hitung = 1.401 dan t tabel = 1.660, maka t hitung < t tabel. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) ditolak, yang berarti secara parsial tidak ada pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru.
2. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Komitmen Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru
   Berdasarkan tabel koefisien di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.682 untuk variabel Komitmen Kerja Guru. Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel. Nilai t tabel dicari pada tingkat signifikansi 5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1, yaitu 102-2-1 = 99, yang hasilnya sebesar 1.660. Berdasarkan hasil ini, diperoleh t tabel sebesar 1.660. Karena t hitung = 2.682 dan t tabel = 1.660, maka t hitung > t tabel. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Komitmen Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru.
   Persamaan Regresi Berdasarkan Tabel Koefisien adalah sebagai berikut:

$$Y= 48.690 +0.142X1 + 0.234X2$$

$$Y = 48.690 + 0.142X1 + 0.234X2Y = 48.690 + 0.142X1 + 0.234X2$$

   Dimana:
   - Y = Profesionalisme Guru
   - X1 = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

- X2 = Komitmen Kerja Guru

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 48.690 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Komitmen Kerja Guru (X2), nilai Profesionalisme Guru (Y) adalah 48.690.
2. Setiap peningkatan satu unit pada Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) akan meningkatkan Profesionalisme Guru (Y) sebesar 0.142 unit, dengan asumsi Komitmen Kerja Guru (X2) tetap konstan.
3. Setiap peningkatan satu unit pada Komitmen Kerja Guru (X2) akan meningkatkan Profesionalisme Guru (Y) sebesar 0.234 unit, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) tetap konstan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil analisis tabel 6, pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,142, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah diharapkan akan meningkatkan profesionalisme guru sebesar 0,142 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Namun, nilai t-hitung sebesar 1,401 dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,165, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, data ini tidak memberikan cukup bukti untuk menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan mempengaruhi profesionalisme guru.

Penelitian oleh Rina dan Setiawan (2020) dalam "Efektivitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP" Penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berbasis pemberdayaan dan dukungan memiliki dampak positif pada profesionalisme guru. Kepala sekolah yang memberikan ruang bagi guru untuk berkembang dan berinovasi meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru. Penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang positif dapat meningkatkan profesionalisme, yang berbeda dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh signifikan.

Pengaruh Komitmen Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru

Berdasarkan tabel koefisien, analisis pengaruh komitmen kerja guru terhadap profesionalisme guru menunjukkan hasil yang signifikan. Koefisien regresi untuk komitmen kerja guru adalah 0,234, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam komitmen kerja guru diharapkan akan meningkatkan profesionalisme guru sebesar 0,234 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai t-hitung untuk komitmen kerja guru adalah 2,682 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,009. Karena nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen kerja guru terhadap profesionalisme guru signifikan secara statistik.

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Artinya, semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki oleh seorang guru, semakin tinggi pula tingkat profesionalisme yang ditunjukkan. Penelitian ini konsisten dengan temuan yang diungkapkan dalam beberapa jurnal lokal. penelitian oleh Wati dan Farida (2019) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru di

Sekolah Dasar" menemukan bahwa komitmen kerja guru secara signifikan mempengaruhi tingkat profesionalisme guru. Studi tersebut menekankan pentingnya komitmen kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan profesionalisme di lingkungan pendidikan.

Penelitian oleh Nuraini dan Sari (2021) yang berjudul "Hubungan antara Komitmen Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama," ditemukan bahwa komitmen kerja guru berhubungan positif dengan kinerja guru, yang secara tidak langsung mendukung profesionalisme guru. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa komitmen kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan profesionalisme.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa komitmen kerja guru memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap profesionalisme mereka. Koefisien regresi sebesar 0,234 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit komitmen kerja guru akan meningkatkan profesionalisme sebesar 0,234 unit. Hal ini didukung oleh nilai t-hitung (2,682) dan nilai signifikansi (0,009) yang menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Purnomo et al. (2021) dan Hermawan & Utari (2021) yang juga menemukan pengaruh positif komitmen kerja terhadap profesionalisme guru di sekolah dasar dan menengah pertama.

Lebih lanjut, penelitian Sanjaya & Suarjana (2022) memperdalam pemahaman kita dengan menunjukkan bahwa komitmen afektif dan normatif guru secara khusus berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme. Komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional guru terhadap profesinya, dan komitmen normatif, yaitu rasa kewajiban untuk tetap mengajar, mendorong guru untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, meningkatkan kedua jenis komitmen ini dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini, didukung oleh temuan dari jurnal lokal dan teori motivasi, menunjukkan bahwa komitmen kerja adalah elemen penting dalam meningkatkan profesionalisme guru, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil analisis dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini terlihat dari uji F, di mana nilai F-hitung sebesar 8,266 > F-tabel sebesar 3,09. Artinya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru terhadap profesionalisme guru.

Meskipun gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individual, kombinasi dari kedua variabel ini—gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru—secara bersama-sama mempengaruhi profesionalisme guru. Ini menunjukkan bahwa, meskipun pengaruh masing-masing variabel mungkin berbeda, ketika dipertimbangkan secara bersamaan, kedua faktor ini memberikan dampak signifikan terhadap profesionalisme guru. Hubungan ini menegaskan pentingnya kedua faktor dalam mempengaruhi profesionalisme guru secara simultan.

Penelitian ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang mengemukakan bahwa faktor-faktor motivasi internal, seperti komitmen kerja, lebih mempengaruhi kepuasan dan kinerja dibandingkan dengan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan. Komitmen kerja guru, sebagai faktor internal, terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme mereka, sementara gaya kepemimpinan kepala sekolah, yang merupakan faktor eksternal, tidak

menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam konteks ini.

Penemuan ini didukung penelitian oleh Wati dan Farida (2019) menunjukkan bahwa komitmen kerja guru berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru, yang menegaskan pentingnya faktor internal dalam meningkatkan profesionalisme. Penelitian oleh Nuraini dan Sari (2021) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen kerja dan kinerja guru. Di sisi lain, studi oleh Prasetyo dan Wulandari (2020) menyimpulkan bahwa meskipun komitmen kerja mempengaruhi profesionalisme, faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan memiliki dampak yang lebih kecil dibandingkan dengan faktor internal.

Sementara itu, penelitian oleh Andriani dan Prabowo (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, meskipun tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru secara individual, tetap memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yang fokus pada pemberdayaan guru dan peningkatan motivasi, dapat menciptakan budaya kerja yang positif. Gaya kepemimpinan ini, meskipun tidak langsung meningkatkan profesionalisme, berperan dalam menciptakan suasana yang mendukung komitmen kerja guru (Andriani & Prabowo, 2019).

Faktor kombinasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru juga telah dibahas dalam penelitian oleh Wibowo dan Kurniawan (2021). Penelitian ini menemukan bahwa kedua faktor tersebut, ketika bekerja secara simultan, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap profesionalisme guru dibandingkan jika hanya melihat pengaruh masing-masing secara terpisah. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang mendukung dan didukung oleh komitmen kerja yang tinggi akan lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor ini dengan bijak sangat penting untuk peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Wibowo & Kurniawan, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru
   Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Mesuji Makmur. Meskipun ada kecenderungan peningkatan profesionalisme guru seiring dengan peningkatan gaya kepemimpinan, hubungan ini tidak cukup kuat secara statistik. Koefisien regresi sebesar 0,142 menunjukkan bahwa perubahan dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah, meskipun positif, belum cukup mampu mendorong perubahan yang berarti dalam profesionalisme guru, dengan nilai p sebesar 0,165 yang menunjukkan kurangnya signifikansi.
2. Pengaruh Komitmen Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru
   Komitmen kerja guru menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme mereka di SD Negeri Kecamatan Mesuji Makmur. Hasil analisis mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen kerja guru, semakin tinggi pula tingkat profesionalisme yang ditunjukkan. Koefisien regresi sebesar 0,234 mengisyaratkan bahwa peningkatan satu unit dalam komitmen kerja berkorelasi dengan peningkatan profesionalisme guru sebesar 0,234 unit. Hasil ini memiliki signifikansi yang kuat ($p = 0,009$), menunjukkan bahwa komitmen kerja merupakan faktor penting yang dapat dioptimalkan untuk mendukung profesionalisme

guru. Dengan demikian, peningkatan komitmen kerja dapat berdampak positif pada mutu kinerja dan integritas guru dalam menjalankan tugas.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru secara Simultan terhadap Profesionalisme Guru di Kecamatan Mesuji Makmur
   Secara simultan, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Mesuji Makmur. Nilai F-hitung sebesar 8,266, yang lebih tinggi daripada F-tabel sebesar 3,092, menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor ini secara keseluruhan memberikan dampak yang berarti pada profesionalisme guru. Meskipun pengaruh gaya kepemimpinan tidak signifikan secara individual, interaksi antara gaya kepemimpinan dan komitmen kerja guru menciptakan efek sinergis yang mampu meningkatkan profesionalisme. Ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru di Kecamatan Mesuji Makmur akan lebih efektif jika tidak hanya berfokus pada peningkatan komitmen kerja, tetapi juga didukung oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kondusif dan mampu memotivasi.

DAFTAR REFERENSI

Ahmad, S., & Rizky, R. (2019). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru di SMA. *Jurnal Pendidikan dan Kinerja, 8*(2), 112-125.

Ali, M., & Mohammad, A. (2004). *Psikologi remaja perkembangan peserta didik*. Bumi Aksara.

Aprilia, S., Rahmawati, A., & Sari, D. P. (2023). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMK di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Vokasi, 13*(1), 55-68.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Asf, J., & Mustofa, S. (2013). *Supervisi pendidikan terobosan baru*.

B. Uno, H. (2013). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.

Daft, R. L. (2010). *Era baru manajemen. Buku 1 dan 2*. Salemba.

Danim, S. (2012). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Rineka Cipta.

Daryono. (2012). *Evaluasi pendidikan*. Rineka Cipta.

Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Perilaku dalam organisasi*.

Dharma, S. (2004). *Manajemen kinerja: Falsafah, teori, dan penerapannya*. Program Pascasarjana FISIP.

Dimyati, & Mudjiono. (2012). *Belajar dan pembelajaran*. Rineka Cipta.

Dirawat, dkk. (2010). *Pengantar kepemimpinan pendidikan*. Usaha Nasional.

Djalil. (2017). *Psikologi pendidikan*. PT Bumi Aksara.

Gunawan, I. (2021). Pengaruh supervisi pengajaran dan kemampuan guru mengelola kelas terhadap motivasi belajar siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.

Hairun, Y. (2013). Profesionalitas guru ditinjau dari bakat, tanggung jawab, dan komitmen (Studi pustaka terhadap profesionalitas guru). *Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika, 2*(1).

Hamalik, O. (2011). *Kurikulum dan pembelajaran*. Bumi Aksara.

Handoko, H. (2017). *Manajemen*. BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hediana Windasari, D. (2017). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SD N Jarakan Kabupaten Bantul. *Jurnal Pendidikan Ke-SD-an, 3*(3), 194-198.

Hermawan, D., & Utari, R. (2021). Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja dan profesionalisme guru SMP Negeri di Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 16*(3), 210-225.

Horton, P. B., & Hunt, C. L. (1993). *Sosiologi, jilid 1 edisi keenam*. Penerbit Erlangga.

Iskandar, A. (2012). *Menghasilkan guru kompeten dan profesional*. Bee Media Indonesia.

Ivan Tri Sudewa. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di Tk Lovely Lovita Tanjungpinang.

Kamilin. (2013). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kualitas profesional guru SMP Al-Washliyah Kota Medan. *Jurnal Pendidikan Tabulrasa PPS Unimed, 10*(1).

KBBI. (2016). *Kamus besar bahasa indonesia (KBBI)*.

Komariah, A., & Triatna, C. (2010). *Visionary leadership menuju sekolah efektif*. Bumi Aksara.

Kunandar. (2007). *Guru profesional: Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*.

Kusmintardjo. (2023). *Kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru studi multi kasus pada dua SMU di Kota Malang*. Disertasi tidak Diterbitkan. Universitas Negeri Malang.

Luthans, F. (2010). *Perilaku organisasi*. Andi.

Luther, G. (2010). *Paper on the science of administration*. Routledge.

M.T. Ritonga, dkk. (2010). *Pengetahuan sosial ekonomi*. Erlangga.

Margono. (2004). *Metodologi penelitian pendidikan*. Rineka Cipta. Maslow.

Mathis. (2016). *Efektivitas organisasi seri manajemen*. Erlangga.

Mulyanto Sumardi. (2011). *Sumber pendapatan kebutuhan pokok dan*.

Mulyasa, E. (2014). *Manajemen pendidikan karakter*. Bumi Aksara.

Munfaridah, T. (2020). Kepemimpinan dalam Islam. *Wahana akademia jurnal studi Islam dan sosial*, *14*(1).

Nana Syaodih Sukmadinata. (2014). *Landasan psikologi proses pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.

Nazir, M. (2014). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.

Nawawi, H. (2005). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nidawati. (2018). Kepemimpinan dalam perspektif Islam. *Pionir jurnal pendidikan, 7*(2).

Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan teori dan praktik. Edisi keenam*. Indeks.

Nuraini, N., & Sari, M. (2021). Hubungan antara komitmen kerja dan kinerja guru di sekolah menengah pertama. *Jurnal Kinerja Pendidikan, 11*(3), 98-108.

Nurhadi, A., & Yuliana, Y. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 12*(1), 45-56.

Owens, R. G. (2010). *Organizational behavior in education: Adaptive leadership and school reform* (10th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Permendiknas No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Pidarta, M. (1997). *Landasan kependidikan*. Rineka Cipta.

Porwadarminta. (2017). *Kamus umum bahasa indonesia*. PN Balai Pustaka.

Prasetyo, A., & Wulandari, R. (2020). Efektivitas komitmen kerja terhadap kinerja dan profesionalisme guru. *Jurnal Pengembangan Pendidikan, 14*(4), 189-202.

Pratiwi, D. A., & Handayani, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Dasar, 14*(1), 75-88.

Purnomo, A. S., Wiyono, B. B., & Jatmiko, A. (2021). Pengaruh komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 12*(2), 123-135.

Purwanto. (2010). *Metode penelitian kuantitatif untuk psikologi dan pendidikan*. Pustaka Pelajar.

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).

Rahman, T., dkk. (2013). *Sosiologi untuk kelas III SMU*. Yudhistira.

Richard, G., & Steiner, P. O. (2010). *Pengantar ilmu ekonomi I edisi keenam*. Rineka Cipta.

Riduwan. (2012). *Dasar-dasar statistik*. Alfabeta.

Rina, H., & Setiawan, T. (2020). Efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan, 13*(2), 76-87.

Robbins, A. (2010). *Efektivitas organisasi seri manajemen*. Erlangga.

Rohmat. (2010). *Kepemimpinan pendidikan: Konsep dan aplikasi*. STAIN Press.

Sagala, S. (2009). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*. Alfabeta.

Sahertian, P. A. (2014). *Profil pendidik profesional*. Andi Offset.

Sanjaya, I. W., & Suarjana, I. M. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru sekolah dasar di Kecamatan Kuta Selatan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 11*(1), 87-98.

Sardiman. (2010). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Grafindo.

Schmidt, et al. (2020). Weight-for-age Z-score as a proxy marker for diarrhoea in epidemiological studi. *Journal Epidemiol Community Health, 64*(12), 1074–1079.

Sedarmayanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.

Septiani, D., & Rahmawati, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap profesionalisme guru sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 4*(2), 100-112.

Slameto. (2013). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. PT Rineka Cipta.

Sopiah. (2010). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.

Sudarwan Danim. (2012). *Visi baru manajemen sekolah dari unit birokrasi ke lembaga akademik*. PT. Bumi Aksara.

Sugihartono, dkk. (2013). *Psikologi pendidikan*. UNY Press.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suharsaputra, U. (2016). *Kepemimpinan inovasi pendidikan: Mengembangkan spirit enterpreneurship menuju learning school*. PT Refika Aditama.

Suharsaputra, U. (2018). *Supervisi pendidikan pendekatan sistem berbasis*.

Sujanto, A., Lubis, H., & Hadi, T. (2001). *Psikologi kepribadian*. PT Bumi Aksara.

Sumardi. (2014). *Klasifikasi sosial ekonomi*. PT. Bumi Aksara.

Suparlan, P. (2006). *Menjadi guru profesional: Strategi meningkatkan kualitas guru di era global*.

Suryosubroto, B. (2002). *Proses belajar mengajar di sekolah*.

Suyanto, & Jihad, A. (2013). *Menjadi guru profesional: Strategi meningkatkan kualitas dan karir guru*.

Tasmara, T. (2016). *Membudayakan etos kerja islami*. Gema Insani Press.

Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Rajawali Pers.

Ulfatin, N. (2015). *Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan: Teori dan aplikasinya*. Media Nusa Creative.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Usman, H. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kepala sekolah. *Jurnal Tenaga Kependidikan, 2*(3), 1-20.

Wahjosumidjo. (2023). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. PT Rajagrafindo Persada.

Wahyudin. (2008). *Pendidikan berbasis teknologi informasi*.

Wati, S., & Farida, L. (2019). Pengaruh komitmen kerja terhadap profesionalisme guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar, 9*(1), 30-41.

Widayati, A. (2008). Penelitian tindakan kelas. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia, 6*(1).

Wijaya, A. P., & Supriadi, N. (2021). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 10*(3), 180-195.

Winardi, J. (2011). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. PT RajaGrafindo Persada.

Winkel. (2015). *Psikologi pengajaran*. Gramedia Pustaka.

Yulk, K. (2015). *Leadership in organzation*. Prentice Hall Inc.

Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. PT Rajagrafindo Persada.