

**PENGARUH MODEL PERILAKU KEPEMIMPINAN OHIO KEPALA
SEKOLAH, MOTIVASI GURU DAN BUDAYA SEKOLAH
TERHADAP KOMITMEN PROFESI GURU SMA
NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

(Tesis)

Oleh

SISTIA HERDALIA



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH MODEL PERILAKU KEPEMIMPINAN OHIO KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN PROFESI GURU SMA NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

SISTIA HERDALIA

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel model perilaku Kepemimpinan Ohio kepala sekolah, motivasi guru dan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di kota Bandar Lampung baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*, dengan populasi sebesar 913. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* dengan sampel sebesar 278 guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan model perilaku Kepemimpinan Ohio kepala sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di kota Bandar Lampung (0,440), motivasi guru terhadap komitmen profesi guru SMA di kota Bandar Lampung (0,333), budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di kota Bandar Lampung (0,530), model perilaku Kepemimpinan Ohio kepala sekolah dan motivasi guru terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di kota Bandar Lampung (0,667), motivasi guru dan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di kota Bandar Lampung (0,616), model perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah dan, budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di kota Bandar Lampung (0,576), model perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah, motivasi guru dan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di kota Bandar Lampung (0,686)

Kata kunci: perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru, budaya sekolah dan komitmen profesi guru

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF OHIO SCHOOL PRINCIPALS LEADERSHIP BEHAVIOR MODEL, TEACHER MOTIVATION AND SCHOOL CULTURE ON TEACHER PROFESSIONAL COMMITMENT STATE HIGH SCHOOL IN BANDAR LAMPUNG CITY

By

SISTIA HERDALIA

This research aims to examine the influence of the Ohio Leadership behavior model variables of school principals, teacher motivation and school culture on the professional commitment of high school teacher in the city of Bandar Lampung both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with an ex post facto type, with a population of 913. The population in this research are State High School teachers in Bandar Lampung City. The sampling technique used in this research was simple random sampling with a sample of 278 State High School teachers in Bandar Lampung City. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis uses simple regression tests and multiple regression tests. The results of the research show that there is a positive and significant influence of the Ohio Leadership behavioral model of school principals on the professional commitment of high school teachers in the city of Bandar Lampung (0,440), teacher motivation on the professional commitment of high school teachers in the city of Bandar Lampung (0,333), school culture on the professional commitment of teachers high school in the city of Bandar Lampung (0,530), Ohio Leadership behavior model of school principals and teacher motivation towards professional commitment of high school teachers in the city of Bandar Lampung (0,667), teacher motivation and school culture towards professional commitment of high school teachers in the city of Bandar Lampung (0,616), Ohio leadership behavior model of school principals and school culture towards the professional commitment of high school teachers in the city of Bandar Lampung (0,576), Ohio leadership behavior model of school principals, teacher motivation and school culture towards the professional commitment of high school teachers in the city of Bandar Lampung (0,686).

Keywords: Ohio leadership behavior, teacher motivation, school culture and commitment to the teaching profession

**PENGARUH MODEL PERILAKU KEPEMIMPINAN OHIO KEPALA
SEKOLAH, MOTIVASI GURU DAN BUDAYA SEKOLAH
TERHADAP KOMITMEN PROFESI GURU SMA
NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

SISTIA HERDALIA

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
MAGISTER PENDIDIKAN**

Pada

**Program Pascasarjana Magister Administrasi Pendidikan
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Tesis : **PENGARUH MODEL PERILAKU KEPEMIMPINAN OHIO KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN PROFESI GURU SMA NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **SISTIA HERDALIA**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2223012017**

Program Studi : **MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

Jurusan : **ILMU PENDIDIKAN**

Fakultas : **KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Prof. Dr. Bujang Rahman, M.Si.
NIP. 19600315 198503 1 003

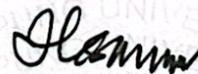
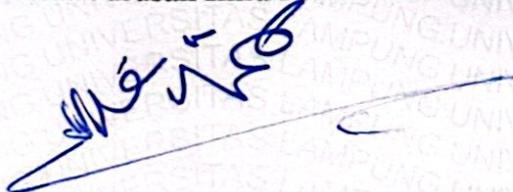
Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D.
NIP. 19670521 200012 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Ketua Program Studi

Magister Administrasi Pendidikan



Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si.
NIP. 19741220 200912 1 002

Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D.
NIP. 19670521 200012 1 001

PENGESAHAN

1. Tim Penguji

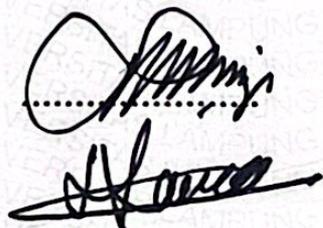
Ketua : **Prof. Dr. Bujang Rahman, M.Si.**
NIP. 19600315 198503 1 003



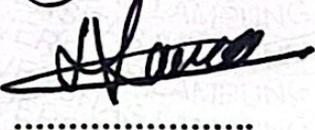
Sekretaris : **Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D.**
NIP. 19670521 200012 1 001



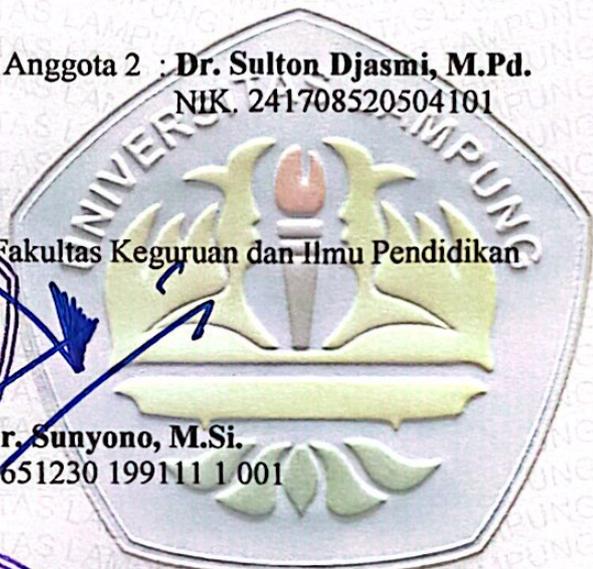
Penguji Anggota 1 : **Dr. Riswanti Rini, M.Si.**
NIP. 19670521 200012 1 001



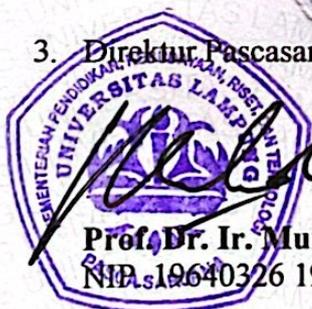
Penguji Anggota 2 : **Dr. Sulton Djasmi, M.Pd.**
NIK. 241708520504101



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Prof. Dr. Sunyono, M.Si.
NIP. 19651230 199111 1 001



3. Direktur Pascasarjana Universitas Lampung



Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.
NIP. 19640326 198902 1 001

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis: 02 April 2024

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiarisme atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 02 April 2024
Yang Membuat Pernyataan,



Sistia Herdalia
NPM 2223012017

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Sistia Herdalia, di lahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 26 Mei 1998, yang merupakan putri pertama dari dua bersaudara, buah hati dari pasangan Bapak Sudarsono dan Ibu Wiwin Winarsih. Pendidikan formal yang telah diselesaikan penulis yaitu di SD Negeri 3 Gedung Air Tanjung Karang Barat lulus pada tahun 2010, SMP Negeri 10 Bandar Lampung lulus pada tahun 2013, SMA Negeri 9 Bandar Lampung lulus pada tahun 2016, dan peneliti melanjutkan pendidikan jenjang Strata-1 di Universitas Lampung pada program studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn) melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Peneliti menyelesaikan studi jenjang S1 pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2022, peneliti terdaftar sebagai mahasiswi S2 program studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung pada Gelombang II tanggal 05 juli 2022 berdasarkan Keputusan Rektor No. 3097/UN26/PP.06/2022.

MOTTO

Dan Allah pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan,
kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan.

Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang bersabar.

(Q.S Al-Baqarah: 155)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT Kupersembahkan karya kecilku tesisku ini sebagai tanda bhaktiku kepada:

Kedua Orang Tuaku Tersayang Almarhum Ayahanda Sudarsono dan Almarhumah Ibunda Wiwin Winarsih yang telah membesarkanku semasa hidupnya dengan penuh kasih sayang, membimbing, memberi semangat serta mendoakanku dengan penuh keridhoan demi kesuksesanku

Adik Kandungku Tersayang satu-satunya Andhika Artha Jaya yang selalu memberikan semangat dan doa untuk mencapai impianku

Abang Rio Aditiawan yang selalu memberi semangat, memotivasi, memberi support, mendoakan dan juga menemaniku selama ini sedari di S1

Bapak & Ibu Dosen tercinta, yang selalu membimbing, mengarahkan, memberiku semangat dan motivasi dalam mengerjakan tesis

Almamater tercinta program studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP
Universitas Lampung

SANWACANA

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA di Kota Bandar Lampung”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar magister pendidikan di program studi Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung. Peneliti menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Dengan kerendahan hati, peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan di Pascasarjana program studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memfasilitasi peneliti sebagai mahasiswa Pascasarjana.
3. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung yang telah memfasilitasi peneliti dalam menyelesaikan penulisan tesis.
4. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama FKIP Universitas Lampung
5. Prof. Dr. Bujang Rahman, M.Si., dan sebagai Dosen Pembimbing I. Terima kasih Prof atas bimbingan, nasihat, motivasi, dan arahnya selama menempuh pendidikan di FKIP Universitas Lampung.
6. Bapak Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, FKIP Universitas Lampung dan sebagai Dosen Pembimbing II. Terima kasih Bapak atas bimbingan, nasihat, motivasi, doa dan arahnya selama menempuh pendidikan di FKIP Universitas Lampung.

7. Bunda Dr. Riswanti Rini M.Si., selaku Dosen Penguji I. Terima kasih Bunda atas keikhlasannya memberikan pengarahan, motivasi, nasihat, doa dan saran-saran yang membangun dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Bapak Dr. Sulton Djasmi, M.Pd., selaku Dosen Penguji II. Terima kasih Bapak atas keikhlasannya memberikan pengarahan, motivasi, nasihat, dan saran-saran yang membangun dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf di Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pengalaman, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis.
10. Bapak Dr. Sulpakar, M.M., selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di Kota Bandar Lampung.
11. Bapak/Ibu Kepala Sekolah di SMA Negeri Kota Bandar Lampung yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
12. Bapak/Ibu Guru di SMA Negeri Kota Bandar Lampung yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian tesis ini.
13. Sahabat tercinta sekaligus tim suksesku: Reni Azhari, Nur Ridha Utami, Habibah Monanisa Rhestiani yang telah membantu dan menyukseskan setiap tahap seminar tesis.
14. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, peneliti mengucapkan terimakasih atas bantuan, doa, dan dukungannya selama menyelesaikan tesis.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 02 April 2024
Peneliti,



Sistia Herdalia
NPM 2223012017

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN JUDUL	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
SANWACANA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.7 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Komitmen Profesi Guru	12
1. Pengertian Komitmen Profesi Guru	12
2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Profesi Guru	15
3. Dimensi dan Indikator Komitmen Profesi Guru	16
2.2 Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	17
1. Pengertian Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah	17
2. Teori Perilaku Kepemimpinan Ohio	20
3. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	20
4. Upaya Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah	24

5. Dimensi dan Indikator Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	25
2.3 Motivasi Guru	28
1. Pengertian Motivasi Guru	28
2. Teori Motivasi Guru.....	30
3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Guru.....	33
4. Dimensi dan Indikator Motivasi Guru	33
2.4 Budaya Sekolah.....	34
1. Pengertian Budaya Sekolah.....	34
2. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Sekolah.....	36
3. Dimensi dan Indikator Budaya Sekolah.....	36
2.5 Kerangka Pikir	38
1. Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru	38
2. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Komitmen Profesi Guru	39
3. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru	39
4. Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru Terhadap Komitmen Profesi Guru	40
5. Pengaruh Motivasi Guru, Budaya Sekolah, Terhadap Komitmen Profesi Guru.....	40
6. Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru	41
7. Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru.....	41
2.6 Hipotesis	43
III. METODE PENELITIAN	45
3.1 Desain Penelitian	45
1. Pendekatan Penelitian	45
2. Jenis Penelitian.....	45
3.2 Populasi dan Sampel	46
1. Populasi	46
2. Sampel	47
3.3 Variabel Penelitian	48
1. Variabel Terikat	48
1) Definisi Konseptual Komitmen Profesi Guru.....	49
2) Definisi Operasional Komitmen Profesi Guru.....	49
2. Variabel Bebas	50
1) Definisi Konseptual Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah.....	50
2) Definisi Operasional Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah.....	50
3) Definisi Konseptual Motivasi Guru.....	51
4) Definisi Operasional Motivasi Guru.....	52

5) Definisi Konseptual Budaya Sekolah	53
6) Definisi Operasional Budaya Sekolah	53
3.4 Teknik Pengumpulan Data	54
3.5 Uji Instrumen Penelitian	55
1. Uji Validitas	55
2. Uji Reliabilitas	60
3.6 Uji Prasyarat Analisis Data	60
1. Uji Outlier	62
2. Uji Normalitas	62
3. Uji Heterokedatisitas	63
4. Uji Multikolinieritas	64
5. Uji Linieritas	65
3.7 Teknik Analisis Data	66
1. Uji Regresi Linear Sederhana	65
2. Uji Regresi Linear Berganda	66
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian	68
1. Peta Lokasi Penelitian.....	69
2. Profil Sekolah.....	70
4.2 Penyajian Data	71
1. Variabel Komitmen Profesi Guru	72
2. Variabel Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah	74
3. Variabel Motivasi Guru.....	76
4. Variabel Budaya Sekolah.....	77
4.3 Analisis Data	80
1. Uji Normalitas.....	80
2. Uji Heteroskedatisitas	81
3. Uji Multikolinieritas.....	82
4. Uji Linieritas	82
4.4 Pengujian Hipotesis.....	85
1. Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru	85
2. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Komitmen Profesi Guru	87
3. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru	89
4. Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru Terhadap Komitmen Profesi Guru	90
5. Pengaruh Motivasi Guru, Budaya Sekolah, Terhadap Komitmen Profesi Guru.....	92
6. Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru	94
7. Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru.....	96

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	99
1. Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru	100
2. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Komitmen Profesi Guru	101
3. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru	102
4. Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru Terhadap Komitmen Profesi Guru	103
5. Pengaruh Motivasi Guru, Budaya Sekolah, Terhadap Komitmen Profesi Guru.....	104
6. Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru	105
7. Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru.....	106
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	108
V. SIMPULAN DAN SARAN	109
5.1 Simpulan	109
5.2 Implikasi	110
5.3 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	113

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jumlah Populasi Penelitian	46
3.2 Jumlah Sampel	48
3.3 Kisi-Kisi Kuesioner Komitmen Profesi Guru	49
3.4 Kisi-Kisi Kuesioner Model Perilaku Kepemimpinan Ohio	51
3.5 Kisi-Kisi Kuesioner Motivasi Guru	52
3.6 Kisi-Kisi Kuesioner Budaya Sekolah.....	54
3.7 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian	55
3.8 Klasifikasi Validitas	57
3.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Profesi Guru.....	57
3.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Model Perilaku Kepemimpinan Ohio	58
3.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Guru	59
3.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Sekolah	60
3.13 Klasifikasi Reliabilitas	61
3.14 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	62
4.1 Profil Sekolah.....	70
4.2 Hasil Perhitungan Statistik Data Penelitian	72
4.3 Kategori Komitmen Profesi Guru	73
4.4 Kategori Model Perilaku Kepemimpinan Ohio	74
4.5 Kategori Motivasi Guru	76
4.6 Kategori Budaya Sekolah.....	78
4.7 Hasil Uji Normalitas	80
4.8 Hasil Uji Normalitas Per Variabel	80
4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	82
4.11 Hasil Uji Linieritas Model Perilaku Kepemimpinan Ohio	83
4.12 Hasil Uji Linieritas Motivasi Guru	83
4.13 Hasil Uji Linieritas Budaya Sekolah.....	84
4.14 Signifikansi Model Perilaku Kepemimpinan Ohio	85
4.15 Koefisien Korelasi Model Perilaku Kepemimpinan Ohio	86
4.16 Signifikansi Motivasi Guru	87
4.17 Koefisien Korelasi Motivasi Guru	88
4.18 Signifikansi Budaya Sekolah	89
4.19 Koefisien Korelasi Budaya Sekolah.....	90
4.20 Signifikansi Model Perilaku Kepemimpinan Ohio, Motivasi Guru...	91

4.21 Koefisien Korelasi Model Perilaku Kepemimpinan Ohio, Motivasi Guru	91
4.22 Signifikansi Motivasi Guru, Budaya Sekolah.....	92
4.23 Koefisien Korelasi Motivasi Guru, Budaya Sekolah	93
4.24 Signifikansi Model Perilaku Kepemimpinan Ohio, Budaya Sekolah	94
4.25 Koefisien Korelasi Model Perilaku Kepemimpinan Ohio, Budaya Sekolah	95
4.26 Signifikansi Model Perilaku Kepemimpinan Ohio, Motivasi Guru, Budaya Sekolah.....	96
4.27 Koefisien Korelasi Model Perilaku Kepemimpinan Ohio, Motivasi Guru, Budaya Sekolah	96
4.28 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kuadran Dimensi Perilaku Kepemimpinan Ohio.....	26
2.2 Kerangka Pikir.....	43
4.1 Peta Lokasi Penelitian	69
4.2 Distribusi Skor Komitmen Profesi Guru	73
4.3 Distribusi Skor Model Perilaku Kepemimpinan Ohio	75
4.4 Distribusi Skor Motivasi Guru	77
4.5 Distribusi Skor Budaya Sekolah	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian	122
2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	135
3. Kuesioner Penelitian	140
4. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	148
5. Data Hasil Penelitian.....	170
6. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data.....	175

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen profesi guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang melahirkan tanggung jawab responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat serta majunya peradaban manusia (Zulher, 2023). Hal ini perlu adanya perhatian pada faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen profesi guru di sekolah dalam sistem pendidikan yang lebih luas, pendidikan yang berkualitas tidak dapat dicapai tanpa peran dari guru yang berdedikasi tinggi dan berkomitmen tinggi (Zuraida & Retnowati, 2020). Berdasarkan pendapat di atas dapat disintesis bahwa komitmen profesi guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban guru untuk mencapai pendidikan yang berkualitas.

Terdapat dua alasan pentingnya komitmen profesi guru harus ditekankan dalam bidang pendidikan (Suparta, 2020). Komitmen adalah kekuatan internal yang berasal dari dalam diri guru yang memiliki kebutuhan akan tanggung jawab, variasi dan tantangan yang lebih besar. Adanya pengaruh eksternal yang menuntut adanya pembaharuan dan pengembangan dalam pendidikan, menetapkan standar yang lebih tinggi (Djuanda, 2022). Semangat pengabdian yang tinggi dari seorang guru akan menumbuhkan sikap tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dengan sepenuh hati, diharapkan dari pembelajaran yang berkualitas ini akan melahirkan peserta didik yang berkualitas pula (Fitriyanti, 2019). Berdasarkan pendapat di atas dapat disintesis bahwa guru yang berkomitmen tinggi terhadap profesinya akan sepenuh hati mengabdikan seluruh hidupnya untuk kemajuan pendidikan dan menciptakan pembelajaran berkualitas maka akan melahirkan siswa yang berkualitas.

Komitmen profesi merupakan aspek-aspek yang harus dilaksanakan secara keseluruhan berdasarkan panggilan tugas sebagai seorang profesi guru, guru harus mampu melihat keseluruhan aspek sebagai totalitas, baik berkaitan dengan diri pribadi maupun berkaitan dengan organisasi profesi dan lembaga tempat melaksanakan tugas sebagai tenaga profesi guru (Adam, 2021). Komitmen profesi guru diperlukan dalam mengembangkan lingkungan dan suasana kerja dengan sikap dan perilaku profesional sebagai seorang guru menjadi dasar dalam menyelenggarakan pendidikan, meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas loyalitas, *output* dan *outcome* pendidikan serta daya saing lembaga pendidikan untuk mempertahankan profesinya (Djuanda, 2022). Berdasarkan pendapat di atas dapat disintesis bahwa komitmen profesi adalah segala aspek yang harus dilaksanakan secara keseluruhan sebagai seorang profesi guru menjadi dasar dalam menyelenggarakan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran, *output* dan *outcome* dengan mengerahkan kemauan, keinginan, loyalitas dan segala upaya untuk mempertahankan profesinya.

Komitmen profesi guru adalah suatu kemauan usaha yang sungguh-sungguh untuk mempertahankan nilai-nilai profesinya dalam mencapai tujuan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarahkan untuk bertindak sesuai dengan prosedur-prosedur dalam upaya menjalankan tugasnya (Zuraida & Retnowati, 2020). Komitmen profesi guru sebagai hubungan psikologis antara individu dan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap pekerjaan untuk memaksimalkan suatu usaha dalam mencapai tujuan (Rismayanti & Nugroho, 2022). Komitmen profesi guru sebagai keyakinan seseorang dalam penerimaan nilai-nilai dengan segala kemauan yang gigih untuk mempertahankan pekerjaannya, mengembangkan diri dan ilmu pengetahuan yang bersifat membangun (Fitriyanti, 2019). Berdasarkan pendapat di atas dapat disintesis bahwa komitmen profesi guru adalah suatu kemauan usaha yang sungguh-sungguh untuk mempertahankan nilai-nilai profesinya, sebagai hubungan psikologis antara individu dan pekerjaannya.

Meningkatkan komitmen profesi guru yang tinggi diperlukannya perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja guru yang nyaman. Menurut penelitian Hakim (2021), adanya keterikatan yang kuat antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen profesi guru, keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah sumber daya manusia yang handal tidak terlepas dari perilaku kepemimpinan yang diterapkan. Memberikan efek kepemimpinan yang kharimatik, dapat memberikan contoh, dapat menggerakkan dan mengarahkan seluruh *stakeholder* sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin dicapai (Martini, 2019). Perilaku kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan agar tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan dalam tujuan organisasi (Husnah, 2021). Berdasarkan pendapat di atas dapat disintesis bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan *stakeholder* sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin di capai.

Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab, untuk itu harus memiliki persiapan memadai, baik mental maupun psikologis dalam mengemban tugasnya, terutama dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi guru dan peserta didik (Amini, 2021). Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi yang aman dan nyaman sehingga guru-guru dapat mengajar dan peserta didik dapat belajar dengan baik dalam meningkatkan kerja guru maupun meningkatkan komitmen profesi guru menciptakan proses pembelajaran yang tepat guna (efektif) dan tepat sasaran (Kusumaningrum, 2020). Dapat disintesis bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang bertanggung jawab dalam menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan dalam pendidikan dengan memiliki kemampuan yang baik untuk menciptakan situasi yang aman dan nyaman di sekolah.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, tidak ditentukan oleh keahliannya dibidang konsep dan teknik kepemimpinan, melainkan lebih banyak ditentukan oleh kemampuannya dalam memilih dan menggunakan perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan situasi, kondisi sekolah yang dipimpinnya (Mehmet & Inandi, 2018). Kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan yang mengorganisasikan sumber-sumber daya insani dan sumber daya fisik untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan motivasi guru (Jahroni, 2021). Berdasarkan pendapat di atas dapat disintesis bahwa fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dengan menggunakan kemampuannya dalam memilih dan menggunakan perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi. Adapun penelitian yang berkaitan dengan pengaruh positif perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen profesi guru seperti di Turki (Mehmet & Inandi, 2018), Turki (Özgenel & Aksu, 2020), Indonesia (Musaddad, 2020), Indonesia (Jahroni, 2021).

Meningkatkan komitmen profesi guru diperlukannya motivasi guru, motivasi sebagai upaya mengarahkan kemampuan serta daya yang dimiliki oleh guru agar mampu merealisasikan sasaran yang telah direncanakan, dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah merupakan penggerak motivasi dalam diri para guru, visi misi yang dibangun oleh kepala sekolah memberikan pengaruh yang besar untuk memotivasi para guru agar dapat meningkatkan komitmen profesi yang dimiliki guru (Sari & Prasetya, 2020). Peningkatan komitmen profesi guru dapat dilakukan melalui motivasi, guru yang termotivasi akan produktif dalam pekerjaannya sehingga memaksimalkan tugasnya sebagai guru, motivasi perlu dipelihara dan dibina agar dapat mencapai tujuan organisasi yang dicapai. (Manik & Siahaan, 2021). Motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya mencapai tujuan (Haryanto & Dewi, 2020). Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa motivasi guru adalah upaya mengarahkan kemampuan serta daya yang dimiliki untuk merealisasikan sasaran yang telah direncanakan sehingga memaksimalkan tugas sebagai seorang guru.

Motivasi sangat penting dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik untuk mensukseskan kegiatan belajar mengajar dalam proses pendidikan, guru yang memiliki motivasi kerja yang baik dengan adanya komitmen profesi untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang baik (Komar, 2020). Motivasi sebagai kekuatan yang kompleks, sebagai pengarah atau pendorong yang muncul dalam diri guru baik berupa dorongan dari dalam atau dari luar yang menggerakkan guru untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya (Adam, 2021). Motivasi akan mengarahkan guru untuk fokus pada pekerjaan dan tugas akan semakin terarah dan jelas, akan meningkatkan komitmen seorang guru secara profesional dalam rangka mencapai tujuan dalam membangun pembiasaan budaya sekolah yang baik (Umasugi, 2020). Berdasarkan pendapat di atas dapat disintesis bahwa motivasi sebagai kekuatan yang kompleks sebagai pengarah atau pendorong yang muncul dalam diri guru baik dari dalam atau dari luar untuk meningkatkan komitmen seorang guru secara profesional. Adapun penelitian yang berkaitan dengan pengaruh positif motivasi guru kepala sekolah terhadap komitmen profesi guru seperti di Indonesia (Umasugi, 2020), Indonesia (Zulher, 2023).

Meningkatkan komitmen profesi guru diperlukannya budaya sekolah, budaya sekolah menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya (Sukiyanto & Maulidah, 2020). Budaya sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*collegial*), tingkat keintiman (*intimate*), serta kerjasama (*cooperative*) kondisi yang terjadi atas keempat dimensi budaya sekolah diharapkan mampu meningkatkan komitmen profesi guru (Rohmat, 2022). Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan (Farwitawati, 2022). Dari pendapat di atas dapat disintesis budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan kerja.

Budaya sekolah adalah nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan dalam mewujudkan tujuan sekolah dengan perpaduan sejumlah budaya lain sebagai satu kesatuan (Kusumaningrum, 2019). Budaya sekolah berhubungan dengan norma-norma, nilai-nilai yang dibangun dengan kerjasama seluruh elemen sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang efektif dan nilai disepakati secara luas di sekolah sehingga nilai-nilai budaya sekolah yang ada dapat meningkatkan komitmen profesi guru (Ridho, 2019). Budaya sekolah suatu sekumpulan nilai, pandangan, norma-norma yang mampu diterima dan dijalankan bersama dengan penuh kesadaran, komitmen profesi guru dan ketaatan dalam tercapainya suatu tujuan (Komar, 2020). Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa budaya sekolah adalah nilai-nilai, norma-norma yang dibangun dengan kerjasama dan komitmen profesi guru yang tinggi terhadap suatu tujuan bersama di wujudkan dengan berbagai elemen baik. Adapun penelitian yang berkaitan dengan pengaruh positif budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru seperti di Indonesia (Kusumaningrum, 2019), Indonesia (Ridho, 2019)

Rangkaian kegiatan sekolah komitmen profesi guru dalam suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan perilaku kepala sekolah untuk mendorong, mengajak, menuntun dan menggerakkan *stakeholder* sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin dicapai (Amini, 2021). Komitmen profesi guru juga dipengaruhi oleh motivasi guru yang akan mengarahkan guru untuk fokus pada pekerjaan secara profesional dalam rangka mencapai tujuan dalam membangun pembiasaan budaya sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Umasugi, 2020). Komitmen profesi guru juga dipengaruhi oleh budaya sekolah, berhubungan dengan norma-norma, nilai-nilai yang dibangun dengan kerjasama sehingga nilai-nilai budaya sekolah yang ada dapat meningkatkan komitmen profesi guru (Ridho, 2019). Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa perlu adanya perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan motivasi guru yang baik, tingkat budaya sekolah yang positif sehingga komitmen profesi guru akan meningkat.

Penciptaan tersebut akan terealisasi bila perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan tepat, dapat memotivasi guru dalam bekerja dan cocok untuk disesuaikan dengan pembiasaan-pembiasaan positif melalui budaya sekolah yang ada, sehingga diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman di sekolah sehingga motivasi guru, budaya sekolah dan komitmen profesi guru akan tampak baik dan positif untuk diterapkan dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah. Sehingga perlu adanya perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan motivasi guru yang baik, tingkat budaya sekolah yang positif sehingga komitmen profesi guru akan meningkat agar tercapainya tujuan sekolah yang efektif dan efisien yang didukung dengan oleh seluruh elemen di sekolah.

Adapun penelitian yang dikonfirmasi oleh peneliti yang sejalan dengan pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru seperti di Indonesia Husnah (2021) berdasarkan penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru Penelitian ini dilakukan (SMAN) di Kota Sekayu, Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian yaitu 115 guru di lima SMA Negeri di Kota Sekayu yang dipilih dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 25. Berpijak pada permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, serta masih terbatasnya penelitian yang mengkaji pengaruh kepemimpinan perilaku kepala sekolah, motivasi guru dan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung, maka peneliti tertarik dan perlu mengetahui lebih lanjut tentang kontribusi “Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah belum sepenuhnya menjalankan dan mengoptimalkan kepemimpinannya dalam meningkatkan komitmen profesi guru
- 2) Pengetahuan guru dan keterampilan guru belum sepenuhnya memadai untuk mengembangkan komitmen profesi guru secara komprehensif dan berkelanjutan
- 3) Guru belum sepenuhnya mengoptimalkan komitmen profesi guru di sekolah
- 4) Belum adanya penelitian yang menggabungkan variabel seperti yang peneliti gunakan yaitu perilaku kepemimpinan ohio kepala sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Bandar Lampung. Meskipun dalam kajian pustaka di mungkinkan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ruang lingkup penelitian masalah ini dibatasi pada model perilaku kepemimpinan Ohio (X_1), motivasi guru (X_2), budaya sekolah (X_3) dan komitmen profesi guru (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah:

- 1) Apakah terdapat pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung?
- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi guru terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung?
- 3) Apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung?

- 4) Apakah terdapat pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru secara simultan terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung?
- 5) Apakah terdapat pengaruh motivasi guru, budaya sekolah secara simultan terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung?
- 6) Apakah terdapat pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio, budaya sekolah secara simultan terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung?
- 7) Apakah terdapat pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru, dan budaya sekolah secara simultan terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui :

- 1) Pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung;
- 2) Pengaruh motivasi guru terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung;
- 3) Pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung;
- 4) Pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru secara simultan terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung
- 5) Pengaruh motivasi guru, budaya sekolah secara simultan terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung
- 6) Pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung
- 7) Pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru, dan budaya sekolah secara simultan terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung

1.6 Manfaat Penelitian

Hakikatnya penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menguraikan konsep-konsep ilmu pendidikan khususnya Magister Administrasi Pendidikan.

2) Manfaat Praktis

Secara Praktis penelitian ini berguna:

- a. Kepala Sekolah, hasil penelitian ini akan berguna sebagai tolak ukur keberhasilan dari Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.
- b. Tenaga Pendidik, hasil penelitian ini sebagai sumber referensi tambahan untuk menambah wawasan pengetahuan guru mengenai Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.
- c. Tingkat SMA Negeri, sebagai evaluasi kepada kepala sekolah dan guru dengan menggunakan komponen-komponen yang terdapat dalam Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.
- d. Dinas Pendidikan, dapat digunakan untuk menetapkan kebijakan maupun pelatihan/diklat, persiapan/penguatan mengenai Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.
- e. Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dikembangkan dan disempurnakan lebih lanjut, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjutan dengan memperbaiki keterbatasan yang ada pada penelitian ini.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1) Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen sekolah, manajemen pendidikan yang mengkaji tentang sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan, kepemimpinan dan perilaku organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan, serta faktor-faktor yang memiliki Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

2) Subjek Penelitian

Subjek penelitian melibatkan guru tingkat SMA Negeri di Kota Bandar Lampung

3) Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sekolah sebagai variabel terikat yang memiliki Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

4) Tempat Penelitian

Tempat penelitian di sekolah tingkat SMA Negeri di Kota Bandar Lampung

5) Waktu Penelitian Penelitian

di laksanakan pada tahun ajaran 2023/2024.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Profesi Guru

1. Pengertian Komitmen Profesi Guru

Menurut Goswami, Mathew dan Chada (2007), komitmen profesi guru sebagai hubungan psikologis antara individu dan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap pekerjaan itu. Wang & Shen (2012) menyatakan komitmen profesi adalah komitmen individu pada pekerjaannya dengan memandang pentingnya suatu profesi bagi keseluruhan kehidupannya. Komitmen profesi guru adalah tingkat loyalitas guru terhadap profesinya dalam penerimaan nilai profesi, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama profesi dan untuk mempertahankan profesinya (Fitriyanti, 2019). Komitmen profesi yaitu istilah pekerjaan, profesi, dan karir telah digunakan secara bergantian dalam *literature* komitmen, yang ditetapkan untuk pekerjaan seseorang sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan dalam suatu profesi, serta kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama profesi untuk mempertahankan keanggotaan di dalam profesi tersebut (Suparta, 2020). Dapat disintesis dari pendapat di atas bahwa komitmen profesi guru adalah kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama profesi untuk mempertahankan keanggotaan di dalam profesi tersebut.

Komitmen profesi guru adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku yang positif yang kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada sekolah dan tujuan-tujuan yang akan di capai serta memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seseorang dengan pekerjaannya (Meyer & Smith, 2000). Komitmen profesi guru adalah identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditampakkan guru terhadap

sekolah, komitmen profesi guru di tunjukkan dengan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan yang ingin dicapai (Allen & Meyer, 2000). Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa komitmen profesi guru adalah suatu kondisi yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap pekerjaan, identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditampakkan guru terhadap sekolah dengan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai yang ingin di capai.

Menurut Wiyono (2004), komitmen profesi guru adalah tekad yang bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan dengan sepenuh hati yang ditimbulkan karena rasa loyalitas. Robbins (2008) menyebut komitmen profesi guru adalah suatu keadaan dimana guru melakukan terdapat dalam suatu institusi dengan berniat memelihara keanggotaannya dalam institusi tersebut. Kemudian Supardi (2014) menyatakan komitmen profesi guru merupakan konsep yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam suatu pendidikan, tanpa komitmen sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia, komitmen harus di lahirkan, oleh sebab itu komitmen harus di pelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari manusia. Berdasarkan pendapat di atas dapat disintesis bahwa komitmen profesi guru adalah tekad yang bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh melakukan dengan sepenuh hati yang ditimbulkan dengan rasa loyalitas, dengan memelihara keanggotaannya dalam institusi, menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam suatu pendidikan.

Untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh berikut ini teori, pandangan para ahli tentang komitmen profesi guru. Komitmen profesi guru sebagai “keyakinan seseorang dan penerimaannya terhadap nilai-nilai dari pekerjaan yang dipilihnya, dan kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan dalam pekerjaannya itu (Jeffrey, 2003). Komitmen profesi guru secara umum dapat didefinisikan sebagai forum fokus karir dari komitmen kerja dan sebagai satu dari faktor penting yang menentukan perilaku kerja manusia terhadap pekerjaannya, komitmen profesi guru menunjukkan

cara yang berbeda dalam hal bagaimana guru melihat, memahami dan mengkonsep komitmen sebagai bentuk loyalitas kerja (Arjunan, 2013). Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa komitmen profesi guru adalah keyakinan seseorang dan penerimaan terhadap nilai-nilai dari pekerjaan yang dipilih, yang menentukan perilaku manusia terhadap pekerjaannya sebagai bentuk loyalitas kerja.

Komitmen profesi guru terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen lanjutan. Ketiga komitmen tersebut sesuai dengan (a) emosional, (b) perasaan kewajiban, dan (c) alasan ekonomi seseorang. Seseorang berkomitmen terhadap profesinya bisa karena salah satu faktor tersebut, atau kombinasi dari kedua faktor atau kombinasi dari ketiganya (Karso, 2012). Komitmen profesi guru diartikan sebagai hubungan psikologis antara individu dan profesinya, didasarkan pada reaksi afektif individu tersebut terhadap profesi tersebut, komitmen profesi guru juga berubah dari perspektif satu dimensi menjadi pendekatan multi dimensi, terutama melalui generalisasi profesi dari pengukuran yang didesain untuk mempelajari komitmen (Dora, 2015). Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa komitmen profesi guru adalah hubungan psikologis antara individu dan profesinya didasarkan pada reaksi afektif individu dan profesinya dengan pendekatan multi dimensi.

Komitmen profesi guru terdiri dari komitmen afektif, komitmen lanjutan, dan komponen normatif. Komitmen afektif mengacu pada identifikasi, keterlibatan dan ikatan emosional terhadap profesi. Komitmen lanjutan mengacu kepada komitmen yang berdasar pada kesadaran pegawai terhadap biaya yang ditimbulkan tatkala meninggalkan profesinya. Komitmen normatif mengacu pada komitmen yang didasarkan pada kewajiban atau tanggungjawab terhadap profesi (Jeffrey, 2003). Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat disintesis dari komitmen profesi guru adalah tingkat kesetiaan dan keyakinan individu pada profesinya yang merupakan kesediaan individu untuk terlibat aktif dalam suatu pekerjaan yang didasarkan atas tujuan dan nilai-nilai profesinya, terdiri dari dimensi: 1) komitmen afektif dengan indikator: a) memiliki ikatan emosional terhadap profesi, b) keterlibatan diri demi

kepentingan profesi; 2) komitmen berkelanjutan dengan indikator: c) kesadaran terhadap kerugian bila meninggalkan profesi, d) hasrat mempertahankan profesi; 3) komitmen normatif dengan indikator: e) kesediaan melakukan sesuatu untuk kemajuan profesi, f) sikap berkewajiban terhadap tugas profesi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Profesi Guru

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen profesi guru (Suparta, 2020):

- a) Kekuatan internal yang berasal dari dalam diri guru yang memiliki kebutuhan akan tanggung jawab, variasi dan tantangan yang lebih besar dalam pekerjaan seiring dengan meningkatnya tuntutan tingkat pendidikan, adanya motivasi guru untuk berusaha sungguh-sungguh, adanya motivasi guru yang kuat untuk mempertahankan pekerjaannya, kesediaan untuk berusaha bekerja sebaik mungkin,
- b) Pengaruh eksternal yang menuntut adanya pembaharuan dan pengembangan dalam pendidikan, menetapkan standar yang lebih tinggi dan akuntabilitas yang lebih besar, yang menuntut agar guru di sekolah lebih berkomitmen untuk menciptakan pembelajaran yang lebih baik, adanya perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang mendorong guru untuk dapat meningkatkan komitmen profesinya melalui pembiasaan budaya sekolah yang baik.
- c) Rangkaian kegiatan sekolah komitmen profesi guru dalam suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah untuk mendorong, mengajak, menuntun dan menggerakkan *stake holder* sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin di capai (Amini, 2021). Dorongan internal dan eksternal dari perilaku kepemimpinan akan meningkatkan komitmen seorang guru secara profesional dalam rangka mencapai tujuan dan mencapai hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan dalam membangun pembiasaan baik (Umasugi, 2020). Guru yang memiliki etos kerja yang baik akan memiliki semangat kerja yang baik, bersedia bekerja keras dengan segenap kemampuan, keterampilan, pikiran, dan komitmen profesi untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang baik (Komar, 2020). Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa perlu

adanya perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan kualitas kerja guru yang baik sehingga komitmen profesi guru akan meningkat.

3. Dimensi-Dimensi dan Indikator Komitmen Profesi Guru

Menurut Wang & Shen (2012), komitmen profesi adalah komitmen individu pada pekerjaannya dengan memandang pentingnya suatu profesi bagi keseluruhan kehidupannya dengan dimensi:

- a. Dimensi komitmen afektif terhadap profesi adalah keadaan di mana karyawan ingin melakukan sesuatu untuk pekerjaannya. Guru yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kedekatan emosional yang erat dengan pekerjaannya sehingga guru akan memiliki motivasi dan kontribusi yang besar bagi sekolah. Komitmen afektif memiliki perasaan cinta pada suatu pekerjaan yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan pekerjaannya dikarenakan telah menjadi anggota dari pekerjaan tersebut. Dimensi komitmen afektif terhadap profesi dengan indikator terdiri dari:
 - 1) Keterikatan emosional,
 - 2) Identifikasi diri berkaitan motivasi kerja,
 - 3) Membina hubungan sosial dalam pekerjaan.
- b. Dimensi komitmen normatif terhadap profesi dengan indikator terdiri dari perasaan kewajiban untuk tetap dalam pekerjaan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, norma dalam pekerjaan, Komitmen normatif adalah keadaan di mana ada sesuatu yang seharusnya mereka lakukan untuk pekerjaan. Komitmen normatif sebagai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk kewajiban dan keinginan pegawai untuk bertahan sebagai anggota dalam suatu pekerjaan karena adanya keharusan untuk patuh. Selain itu, komitmen normatif juga berkaitan dengan proses internalisasi dari hasil sosialisasi yang berkaitan dengan budaya sekolah. Dimensi komitmen normatif terhadap profesi dengan indikator terdiri dari:
 - 1) Perasaan kewajiban untuk tetap dalam pekerjaan,

- 2) Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan,
 - 3) Norma dalam pekerjaan
- c. Dimensi komitmen berkelanjutan terhadap profesi terdiri dari indikator dari keuntungan atau manfaat yang di terima, biaya yang terkait, pengukuran biaya. Komitmen berkelanjutan adalah keadaan di mana guru perlu melakukan sesuatu untuk institusi. Keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu pekerjaan karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah. Komitmen berkelanjutan juga sebagai nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu pekerjaan. Dimensi komitmen berkelanjutan terhadap profesi terdiri dari indikator:
- 1) Keuntungan atau manfaat yang di terima,
 - 2) Pertimbangan nilai ekonomi yang terkait pekerjaan
 - 3) Pertimbangan dampak kerugian jika berpindah pekerjaan.
- (Suparta, 2020).

2.2 Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah sebagaimana dikemukakan Rivai (2005) menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan merupakan tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja seluruh *stakeholder*. Sehingga kita dapat mempelajarinya sebagaimana menurut Danim (2005), perilaku kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mulyasa (2007) menyatakan perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, membimbing, memerintah, melarang dan bahkan membina dengan maksud agar manusia sebagai bagian dari manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien, yang dilakukan oleh kepala sekolah. Menurut Sanjaya (2006), kepala sekolah adalah orang

yang secara struktural bertanggung jawab dalam pengendalian mutu pendidikan, kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disintesis bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada orang lain serta mempunyai peran dan tugas dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Terkait dengan teori tersebut, ada pendapat lain yang menjelaskan mengenai perilaku kepemimpinan sebagaimana menurut Surya (2013), bahwa perilaku kepemimpinan merupakan segala aspek dari kegiatan organisme termasuk fikiran, perasaan dan aktivitas fisik. Sehingga jelas bahwa perilaku kepemimpinan yang dimiliki setiap orang jelas berbeda, sebab perilaku terbagi dalam beberapa bagian yaitu:

- 1) Perilaku motorik diwujudkan dalam bentuk gerakan atau perbuatan yang dapat diamati secara fisik.
- 2) Perilaku kognitif berhubungan dengan bagaimana individu mengenali alam lingkungan dengan pendirian, pengamatan, mengingat, imajinasi dan berfikir.
- 3) Perilaku normatif berkenaan dengan dorongan dari dalam untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan atau kehidupan.
- 4) Perilaku afektif mengandung perasaan atau emosi yang bersumber dari keadaan atau dari dalam diri sebagai reaksi terhadap rangsangan tertentu (Musaddad, 2020). Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa perilaku kepemimpinan adalah tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja seluruh *stake holder* sekolah.

Menurut Mulyadi (2010), indikator perilaku kepemimpinan kepala sekolah menyangkut beberapa hal, yaitu:

- a) Mempengaruhi dan Menggerakkan Pegawai

Perilaku pemimpin yang menekankan pada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, dengan cara mengarahkan dan mengendalikan serta pengawasan

yang ketat, sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Untuk dapat menggerakkan pegawai, seorang pemimpin harus dapat melakukan koordinasi yaitu menghubungkan, menyatupadukan dan menyelaraskan hubungan antara orang-orang, pekerjaan-pekerjaan, dan satuan-satuan organisasi yang satu dengan yang lain, sehingga semuanya berjalan harmonis Wahyudi (2010).

b) Memilih dan Mengembangkan Personil

Perilaku pemimpin yang penekanannya memberikan motivasi kepada pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, dan memberikan haknya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penempatan pegawai yang tepat akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Selain itu tugas pemimpin adalah mengembangkan pegawai. Pemimpin dalam hal ini harus berupaya untuk memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap pekerjaan terhadap tugas-tugasnya Mulyadi (2010).

c) Mengadakan Komunikasi

Pemimpin dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan efektif bila melakukan komunikasi dengan efektif, karena jika komunikasi efektif, pelaksanaan tugas-tugas yang dilimpahkan kepada para pegawai akan dikerjakan dengan baik, sebab mereka mengerti apa yang diperintahkan. Kepala sekolah menyelesaikan segala sesuatu dan mengkomunikasikannya dengan orang lain (pendidik, tenaga kependidikan, staff).

d) Memberikan Keputusan dan Motivasi

Proses pengambilan keputusan pada dasarnya merupakan penetapan suatu alternatif pemecahan masalah yang terbaik dari sejumlah alternatif yang ada. Menurut Purwanto (2006), mengemukakan definisi motivasi adalah “segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu.” Dari pendapat tersebut, dapat disintesis bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Dengan kata lain, seorang pegawai akan melakukan semua pekerjaan dengan baik apabila ada faktor yang mempengaruhi.

2. Teori Perilaku Kepemimpinan Ohio

Teori ini didasari dengan adanya kepercayaan terhadap hasil mempelajari kepemimpinan sebagai suatu yang tidak sia-sia dan memutuskan untuk menganalisis bagaimana setiap individu bertindak ketika memimpin sebuah kelompok atau organisasi, teori ini menyoroti tentang perilaku pemimpin dan manajer terutama untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan dan manajerial yang efektif dan yang tidak efektif (Northouse, 2021). Sekelompok peneliti di *Ohio State* yang dicetus oleh Fleishman memutuskan untuk menganalisis bagaimana individu bertindak ketika memimpin kelompok atau organisasi sehingga munculah Teori Ohio ini. Teori ini mengemukakan dua jenis umum perilaku pemimpin menurut Fleishman dalam Rivai (2007) yaitu mulai dari struktur dan pertimbangan. Perilaku struktur pada dasarnya adalah perilaku tugas, termasuk tindakan seperti mengatur pekerjaan, memberi struktur konteks kerja, mendefinisikan tanggung jawab peran, dan menjadwalkan pekerjaan kegiatan. Perilaku pertimbangan pada dasarnya adalah perilaku hubungan dan termasuk membangun persahabatan, rasa hormat, kepercayaan, dan rasa suka antara pemimpin dan pengikut. Teori Ohio Menurut Fleishman dalam Rivai (2007) melihat dua perilaku ini sebagai perilaku yang berbeda dan independen misalnya, seorang pemimpin bisa tinggi dalam memulai struktur dan tinggi atau rendah dalam perilaku memberikan penugasan. Demikian pula, seorang pemimpin bisa rendah dalam mengatur struktur dan rendah atau tinggi dalam perilaku pertimbangan. Sejauh mana seorang pemimpin menunjukkan satu perilaku tidak terkait dengan sejauh mana dia menunjukkan perilaku lainnya.

Banyak penelitian telah dilakukan untuk menentukan perilaku kepemimpinan yang paling efektif dalam situasi tertentu. Beberapa konteks, pertimbanganlah, yang menjadi perilaku kepemimpinan yang paling efektif dalam, tetapi dalam situasi lain, inisiasi tinggi strukturlah yang paling efektif perilaku kepemimpinan. Teori Ohio menunjukkan bahwa, ketika kedua perilaku tersebut sama tingginya, maka hal tersebutlah akan menjadikan bentuk terbaik dari sebuah kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu menyatukan antara pemberian tugas dan hubungan antara

pegawai yang ia pimpin, karena hal tersebut menjadi tugas utama dari sebuah pendekatan perilaku (Northouse, 2021). Dalam Teori Ohio menggunakan Kuesioner LBDQ-XII (*Leader Behaviour Description Questionnaire XII*) untuk mengetahui preferensi kepemimpinan di Indonesia. Kuesioner ini digunakan sebagai alat uji instrumen utama dengan pertimbangan sudah diakui dan banyak digunakan dalam literatur kepemimpinan dunia seperti yang dilakukan pada studi *The Ohio State Theory of Leadership* yang kemudian di operasionalkan menjadi LBDQ-XII (Northouse 2021). Selain itu, berdasarkan studi literatur diketahui bahwa instrumen LBDQ-XII menjadi salah satu kuesioner non-eksperimental yang valid dan reliabel serta dirancang untuk meneliti perilaku pemimpin yang diinginkan dengan menggunakan basis sampel di banyak budaya berbeda di seluruh dunia yang diterbitkan oleh tim yang kompeten. Kuesioner ini dikembangkan dari *The Ohio State Studies* dengan meringkas 12 item indikator dengan 40 pertanyaan (Stogdill, 1963).

Sejumlah peneliti telah melakukan penelitian menggunakan LBDQ-XII untuk mengumpulkan data sebagai contoh penelitian Gillian (2019), Charles (2020), Nor (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen LBDQ-XII dapat membawa perbaikan kuisisioner dengan rentang nilai validitas 0,800-1,00 (sangat tinggi), 0,600-0,800 (tinggi), 0,400-0,600 (sedang) dengan rentang nilai reliabilitas 0,81-1,00 (sangat tinggi), 0,61-0,80 (tinggi), 0,41-0,60 (sedang), serta hasil penelitian menunjukkan secara efektif Teori Ohio kepemimpinan perilaku dengan temuan yang lebih tinggi dapat membantu mengelola keanekaragaman budaya dengan lebih baik, dan dapat dilakukan dengan efektif sebagai tolak ukur konstruksi kepemimpinan perilaku dengan item yang relatif sedikit yaitu 12 item indikator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Teori Ohio kepemimpinan perilaku dengan dimensi *consideration* (hubungan) yang tinggi sebagai perilaku kepemimpinan secara efektif di dukung dengan adanya dimensi *initiating structure* (struktur tugas) yang tinggi dalam perilaku kepemimpinan, ketika kedua perilaku pemimpin tersebut di implementasikan secara baik oleh pemimpin, maka hal tersebut menjadikan bentuk terbaik dari sebuah kepemimpinan perilaku, seorang pemimpin harus mampu

menyatukan antara pemberian tugas dan membangun hubungan antara pegawai yang ia pimpin dengan baik, karena hal tersebut menjadi tugas utama dari sebuah pendekatan perilaku kepemimpinan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan kepala sekolah (Mehmet & Inandi, 2018) yaitu:

- a) Keahlian dan pengetahuan pemimpin: salah satu tugas pokok pemimpin adalah memajukan dan mengembangkan semua bakat serta potensi pegawai, untuk bisa bersama-sama maju dan mengesep kesejahteraan. Karena itu pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak dan perilaku pegawai, agar ia bisa menilai kelebihan dan kelemahan/keterbatasan pengikutnya yang disesuaikan dengan tugas-tugas pekerjaan yang akan diberikan pada masing-masing individu.
- b) Kemampuan memecahkan masalah: kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, menghendaki dukungan kerja agar efektif dan efisien.
- c) Perilaku berorientasi pada tugas: seorang pemimpin tentu saja diharapkan memiliki kelebihan-kelebihan daripada pegawai yang dipimpinya. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin juga harus menyadari bahwa kepemimpinan yang dipegangnya merupakan suatu amanah yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Dua belas faktor utama dalam kuesioner LBDQ-XII yang digunakan sebagai berikut: Representasi (*representation*), Rekonsiliasi permintaan (*demand reconciliation*), Toleransi ketidakpastian (*tolerance of uncertainty*), persuasif (*persuasiveness*), inisiasi struktur (*initiation of structure*), toleransi kebebasan (*tolerance of freedom*),

asumsi peran (*role assumption*), pertimbangan (*consideration*), penekanan produksi (*production emphasis*), akurasi prediktif (*predictive accuracy*), integrasi (*integration*), dan orientasi superior (*superior orientation*) (Stogdill, 1963). Dua belas faktor LBDQ-XII menurut Stogdill (1963), yaitu:

- 1) *Representation* mengukur sejauh mana pemimpin memposisikan diri sebagai perwakilan kelompok.
- 2) *Demand reconciliation* mencerminkan seberapa baik pemimpin dapat meredam berbagai tuntutan dan mengurangi kekacauan yang terjadi.
- 3) *Tolerance of uncertainty* menggambarkan sejauh mana pemimpin mampu mentolerir ketidakpastian.
- 4) *Persuasiveness* mengukur sejauh mana pemimpin menggunakan persuasi dan argumen secara efektif untuk menunjukkan keyakinan yang kuat.
- 5) *Initiation of structure* mengukur sejauh mana pemimpin secara jelas mendefinisikan peran pegawai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
- 6) *Tolerance of freedom* mencerminkan sejauh mana pemimpin memungkinkan ruang lingkup bagi pegawai untuk mengambil inisiatif, keputusan, dan tindakan.
- 7) *Role assumption* mengukur sejauh mana pemimpin menjalankan peran kepemimpinan secara aktif dibandingkan menyerahkan kepemimpinan kepada orang lain.
- 8) *Consideration* menggambarkan sejauh mana pemimpin menghargai kenyamanan, kesejahteraan, status dan kontribusi pegawainya.
- 9) *Production emphasis* mengukur sejauh mana pemimpin menerapkan tekanan atau kekuasaan untuk mendapatkan hasil yang produktif.
- 10) *Predictive accuracy* mengukur sejauh mana pemimpin menunjukkan pandangan ke depan dan kemampuan memprediksi hasil secara akurat.
- 11) *Integration* mencerminkan sejauh mana pemimpin mempertahankan organisasi yang erat dan menyelesaikan konflik antar anggota.
- 12) *Superior orientation* sejauh mana pemimpin memelihara hubungan baik, memiliki pengaruh dengan mereka serta berjuang untuk status yang lebih tinggi.

4. Upaya Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Komitmen Profesi Guru

Kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen profesi guru, harus memiliki kemampuan (Özgenel & Aksu, 2020) diantaranya:

- a) Pembinaan disiplin: seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri (*self-discipline*). Menurut Hasibuan (2005), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Taylor & User (2007) mengemukakan strategi umum membina disiplin sebagai berikut: disiplin diri, strategi ini menekankan bahwa konsep-konsep diri setiap individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Kemudian Fathoni (2006) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disintesis disiplin kerja adalah sikap dan perilaku guru dalam menaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi.
- b) Pembangkitan motivasi: faktor yang berhubungan dengan tingkat komitmen profesi guru dalam kegiatan sekolah antara lain: motivasi guru dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah menurut Rusyan (2000), kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi guru bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa.
- c) Pemberian penghargaan: penghargaan adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi pegawai dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan, penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh sekolah kepada guru (Hasibuan, 2007) di samping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya di antara para pegawai itu sendiri, keluarga dan

masyarakat karena merasa di hargai usaha dan loyalitasnya (Sulistiyani & Rosidah 2003).

- d) Melakukan pengawasan: fungsi pemimpin dalam pengawasan adalah bertanggung jawab untuk meyakinkan pegawai bahwa aktivitas organisasi sesuai dengan rencana-rencana yang telah dibuat berdasarkan tujuan organisasi. Pengawasan adalah kegiatan membandingkan atau mengukur yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar atau rencana-rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya (Danim, 2005)

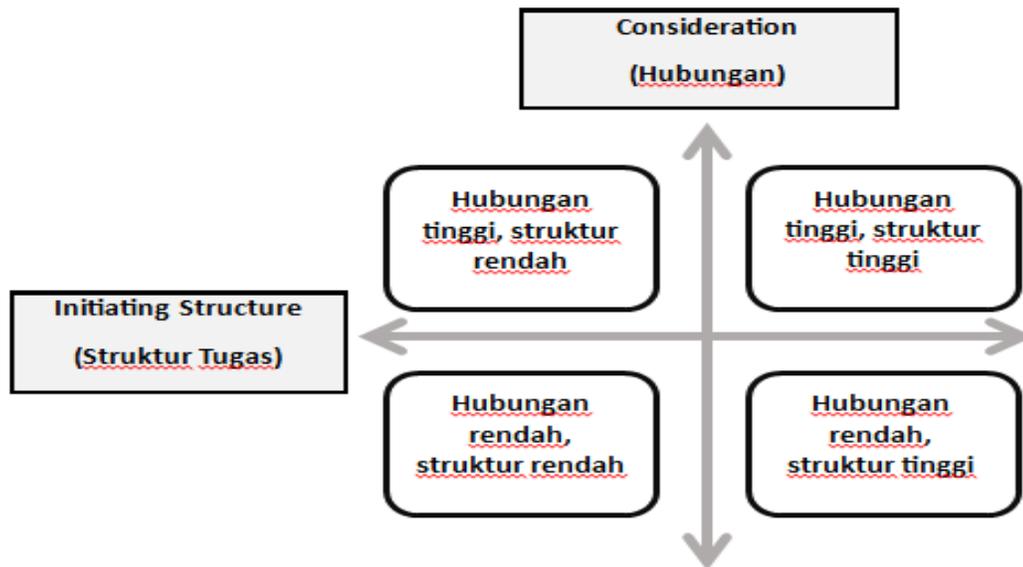
5. Dimensi-Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Perilaku Ohio

Berdasarkan Teori Ohio Menurut Fleishman dalam Rivai (2007), memandang perilaku atasannya dalam dua dimensi perilaku, yakni *consideration* dan *initiating structure* (Stogdill, 1963).

- a) Dimensi *Consideration* (hubungan) adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak ramah, memperlihatkan perhatian terhadap guru dan memperhatikan kesejahteraan pegawai. Dimensi *consideration* memiliki beberapa indikator yaitu:
- 1) Melakukan kebaikan kepada guru,
 - 2) Menyediakan waktu untuk mendengarkan masalah para guru terkait pekerjaan,
 - 3) Memberikan dukungan kepada guru untuk maju,
 - 4) Bertukar pikiran kepada guru untuk hal-hal penting sebelum dilaksanakan,
 - 5) Menerima saran guru dan
 - 6) Memperlakukan guru sebagai sesama.
- b) Dimensi *Initiating Structure* (struktur tugas) adalah tingkat sejauhmana seorang pemimpin menentukan dan menstruktur peran pegawai dan peran guru kearah mengartikulasikan visi yang menarik, pemimpin membuat tata tertib secara jelas sesuai dengan tujuan yang diharapkan, meningkatkan komitmen pengikut, meningkatkan upaya pengikut, meningkatkan mutu & produktivitas pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok. Perilaku pemimpin lebih cenderung

mementingkan tujuan organisasi dari pada perlakuan yang baik terhadap guru. Dimensi *Initiating Structure* atau struktur tugas memiliki beberapa indikator yaitu:

- 1) Perilaku pemimpin yang sering memberikan kritik terhadap pekerjaan yang tidak tepat,
- 2) Menekankan pentingnya target waktu,
- 3) Selalu memberikan arahan terhadap pekerjaan guru,
- 4) Memberikan standar kualitas kerja,
- 5) Meminta guru untuk mengikuti prosedur standar, dan
- 6) Memastikan bahwa guru telah bekerja maksimal.



Gambar 2.1 Kuadran Dimensi Perilaku Kepemimpinan Ohio

Sumber: Stogdill (1963)

Berdasarkan gambar 2.1 terdapat 4 Kuadran Dimensi Perilaku Kepemimpinan Ohio, Stogdill (1963) mengemukakan bahwa tingkat perputaran pegawai mengenai dimensi *consideration* (hubungan) dan *initiating structure* (struktur tugas) memiliki tingkat perputaran efektivitas kuadran dimensi perilaku kepemimpinan yaitu:

- 1) Hubungan tinggi dan struktur tugas rendah, bahwa perilaku kepemimpinan ohio jika hubungan yang tinggi, maka hubungan yang di bangun antara pemimpin dan

pegawai dengan tingkat tingginya seorang pemimpin bertindak ramah, memperlihatkan perhatian terhadap guru dan memperhatikan kesejahteraan pegawai, dan jika struktur tugas yang rendah, tingkat rendahnya seorang pemimpin menentukan dan menstruktur peran pegawai dan peran guru kearah mengartikulasikan visi yang menarik, pemimpin membuat tata tertib secara jelas sesuai dengan tujuan yang diharapkan, meningkatkan komitmen pengikut, meningkatkan upaya pengikut, meningkatkan mutu & produktivitas pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok. Pemimpin lebih mengutamakan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada dimensi hubungan.

- 2) Hubungan tinggi dan struktur tugas tinggi, bahwa perilaku kepemimpinan ohio jika hubungan yang tinggi, maka hubungan yang di bangun antara pemimpin dan pegawai dengan tingkat tingginya seorang pemimpin bertindak ramah, memperlihatkan perhatian terhadap guru dan memperhatikan kesejahteraan pegawai, dan jika struktur tugas yang rendah, tingkat tingginya seorang pemimpin menentukan dan menstruktur peran pegawai dan peran guru kearah mengartikulasikan visi yang menarik, pemimpin membuat tata tertib secara jelas sesuai dengan tujuan yang diharapkan, meningkatkan komitmen pengikut, meningkatkan upaya pengikut, meningkatkan mutu & produktivitas pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok. Pemimpin mengutamakan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada dimensi hubungan dan dimensi struktur tugas secara baik.
- 3) Hubungan tinggi dan struktur tugas rendah, bahwa perilaku kepemimpinan ohio jika hubungan yang rendah, maka rendahnya hubungan yang di bangun antara pemimpin dan pegawai tingkat sejauhmana tingginya seorang pemimpin bertindak ramah, memperlihatkan perhatian terhadap guru dan memperhatikan kesejahteraan pegawai, dan jika struktur tugas yang rendah, tingkat rendahnya seorang pemimpin menentukan dan menstruktur peran pegawai dan peran guru kearah mengartikulasikan visi yang menarik, pemimpin membuat tata tertib secara jelas sesuai dengan tujuan yang diharapkan, meningkatkan komitmen pengikut, meningkatkan upaya pengikut, meningkatkan mutu & produktivitas

pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok. Pemimpin rendah dalam perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada dimensi hubungan dan dimensi struktur tugas.

- 4) Hubungan rendah dan struktur tugas tinggi, bahwa perilaku kepemimpinan ohio jika hubungan yang rendah, maka rendahnya hubungan yang di bangun antara pemimpin dan pegawai tingkat sejauhmana tingginya seorang pemimpin bertindak ramah, memperlihatkan perhatian terhadap guru dan memperhatikan kesejahteraan pegawai, dan jika struktur tugas yang rendah, tingkat tingginya seorang pemimpin menentukan dan menstruktur peran pegawai dan peran guru kearah mengartikulasikan visi yang menarik, pemimpin membuat tata tertib secara jelas sesuai dengan tujuan yang diharapkan, meningkatkan komitmen pengikut, meningkatkan upaya pengikut, meningkatkan mutu & produktivitas pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok. Pemimpin lebih mengutamakan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada dimensi struktur tugas.

2.3 Motivasi Guru

1. Pengertian Motivasi Guru

Motivasi dapat didefinisikan menurut Mc. Clelland (2001) sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bergerak atau melakukan suatu kegiatan atau perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau prestasi, yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi guru yang tinggi dapat memotivasi seseorang untuk lebih aktif dan teliti dalam bekerja. Motivasi guru adalah keadaan pikiran dimana guru memiliki keinginan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas (Zubaidah, 2016). Motivasi guru dapat membangkitkan energi untuk bekerja atau akan mengarahkan tindakan saat bekerja, dan akan mengajarkan seorang guru bahwa ada tujuan yang relevan baik dengan tujuan organisasi maupun pribadi (Manik & Siahaan 2021). Motivasi guru adalah keinginan untuk menggunakan segala bentuk daya upaya (*efforts*) secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang di tentukan oleh kemampuan usaha dan upaya untuk

memenuhi kebutuhan pribadi (Zulher, 2023). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi guru adalah dorongan internal yang mendorong seseorang bergerak, mengarahkan atau melakukan suatu kegiatan atau perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pelaksanaan suatu tugas.

Motivasi guru merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan (Diana, 2008). Sedangkan menurut Hamzah (2012), motivasi guru merupakan hasil kerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas semangat kerja yang diberikan. Kemudian Thoha (2012) mengemukakan bahwa motivasi guru adalah suatu tindakan yang dibawa dari lahir yang menentukan organisme untuk mengetahui atau memperhatikan setiap obyek dan bertindak yang menentukan ekspresi dalam suatu cara berperilaku yang spesifik. Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa motivasi guru adalah proses menghasilkan suatu intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai tujuan yang berpengaruh pada hasil kerja.

Motivasi guru merupakan semangat kerja atau individu yang dihasilkan secara maksimal oleh guru dalam bekerja (Azhari & Syamsir, 2012). Motivasi guru adalah dorongan dalam diri guru dalam melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya (Saragih & Simarmata, 2018). Hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas seorang guru membutuhkan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya dengan hasil penelitian Diwiyani & Sarino (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Dapat disintesis bahwa motivasi guru adalah semangat kerja yang dihasilkan secara maksimal oleh guru dalam bekerja dengan adanya dorongan dalam diri guru tersebut. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa terdapat prinsip-prinsip dalam motivasi guru antara lain:

- 1) Prinsip partisipasi guru perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- 2) Prinsip komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.
- 3) Prinsip mengakui andil guru dan pegawai, pemimpin mengakui bahwa guru dan pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada guru dan pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan yang dilakukannya, akan membuat guru dan pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5) Prinsip memberi perhatian terhadap hasil kerja guru dan pegawai, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan guru dan pegawai, sehingga guru dan pegawai akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

Berdasarkan prinsip di atas, maka dapat disintesis bahwa motivasi guru memiliki lima prinsip motivasi guru yaitu: prinsip partisipasi guru, prinsip komunikasi pemimpin, prinsip mengakui andil guru dan pegawai, prinsip pendelegasian wewenang, prinsip memberi perhatian terhadap hasil kerja guru dan pegawai.

2. Teori-Teori Motivasi Guru

Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/feeling, afeksi (rasa kasih sayang; perasaan-perasaan dan emosi yang lunak) seseorang. Terdapat beberapa teori-teori yang dirumuskan oleh para ahli. Teori motivasi tersebut diantaranya adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (1943), Teori dua Faktor Herzberg (1966) dan teori kebutuhan berprestasi dari Mc. Clelland (1987), sebagai berikut:

1) Teori Hierarki kebutuhan Maslow (1943)

Manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai perwujudan dari rasa puasnyanya. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak

terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku kecewa. Motivasi terbentuk karena 5 hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.
- f) Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

2) Teori Herzberg (1966)

Menurut Herzberg terdapat dua jenis faktor yang mendorong seseorang agar berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Faktor - faktor tersebut adalah faktor higiene (ekstrensis) yang memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, faktor motivator (intrinsik) yang memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan. Berdasarkan pernyataan di atas Sunyoto (2013) mengemukakan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yaitu, yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari: prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu

sendiri, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, serta pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sedangkan faktor-faktor *higienis* meliputi: gaji, kondisi kerja, status, kualitas *supervise*, hubungan antarpribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan. Faktor-faktor *higienis* ini bila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak puas karyawan.

3) Teori Mc Clelland (1987)

Mc Clelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Kebutuhan oleh prestasi sebagai keinginan: “Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ideide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan se-independen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil. Menurut Mc Celland (1987), karakteristik seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi (*high achievers*) mempunyai tiga ciri umum yaitu: (1) Preferensi, untuk mengerjakan tugas - tugas dengan derajat kesulitan (2) Menyukai situasi - situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya - upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti keberuntungan. (3) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

Robbins & Judges (2008) telah membagi teori motivasi tradisional dengan teori motivasi kontemporer. Teori motivasi tradisional diantaranya adalah teori hierarki kebutuhan Maslow, teori X dan Y, dan teori dua faktor. Sedangkan, teori motivasi kontemporer diantaranya adalah teori kebutuhan McClelland. Menurut Robbins & Judge (2008) bahwa teori motivasi tradisional sebagai teori yang tidak menunjukkan hasil yang baik setelah dilakukan pemeriksaan yang menyeluruh. Robbins & Judge (2008) selanjutnya merekomendasikan teori motivasi kontemporer karena dianggap

lebih valid dan juga karena dikembangkan baru-baru ini sehingga teori-teori ini menggambarkan kondisi pemikiran saat ini dalam menjelaskan motivasi karyawan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Guru

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi guru menurut Maslow (1994) dalam (Zulher, 2023):

- a) Tujuan, visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu guru dalam pekerjaannya,
- b) Tantangan, ketika dihadapkan pada suatu tantangan secara naluri guru akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut,
- c) Keakraban guru sebagai suatu tim kerja yang solid, biasanya di tandai dengan sikap keakraban satu sama lain,
- d) Tanggung jawab atau komitmen guru, setiap guru akan mengerahkan segala usaha dalam melaksanakan tugas,
- e) Kesempatan untuk maju, setiap guru akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik,
- f) Kepemimpinan kepala sekolah, bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mendapatkan komitmen dari *stake holder* sekolah, kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan kondisi sekolah yang kondusif dan harmonis.

4. Dimensi-Dimensi dan Indikator Motivasi Guru

Adapun dimensi motivasi guru dari tiga dimensi motivasi guru menurut Mc. Clelland (2001) dalam (Zubaidah, 2016) :

- a) Dimensi kebutuhan berprestasi memiliki indikator sebagai berikut:
 - 1) Tingkat upaya untuk berprestasi baik,
 - 2) Tingkat daya saing yang positif sesama pegawai lain dalam prestasi,
 - 3) Tingkat upaya mengembangkan diri,
 - 4) Tingkat upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja

- 5) Tingkat semangat untuk mendapatkan informasi terkini,
- 6) Tingkat kemampuan menghadapi kesulitan,
- b) Dimensi kebutuhan untuk berafiliasi meliputi indikator-indikator sebagai berikut:
 - 1) Tingkat semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya,
 - 2) Tingkat semangat untuk bekerjasama,
 - 3) Tingkat semangat mematuhi segala aturan yang ada,
 - 4) Tingkat semangat untuk disiplin pada waktu,
 - 5) Tingkat usaha untuk menjaga persahabatan dengan teman kerja,
 - 6) Selalu menghormati pimpinan,
- c) Dimensi untuk kekuasaan meliputi indikator-indikator:
 - 1) Tingkat berusaha agar diri dihargai,
 - 2) Tingkat upaya untuk tidak direndahkan,
 - 3) Tingkat kehadiran yang di junjung tinggi,
 - 4) Tingkat berusaha untuk bertanggung jawab.

2.4 Budaya Sekolah

1. Pengertian Budaya Sekolah

Dalam hal ini budaya sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai yang dianut oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh para guru dan karyawan yang ada dalam sekolah tersebut (Kusumaningrum, 2019). Nilai-nilai tersebut dibangun oleh pikiran-pikiran manusia yang ada dalam sekolah. Budaya sekolah memiliki unsur-unsur yang terdiri dari asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, sikap dan norma yang dipegang oleh anggota-anggota sekolah dan kemudian mengarah pada cara berperilaku serta menjadi karakteristik sekolah (Maryamah, 2016). Menurut Colquitt (2014), budaya sekolah sebagai pengetahuan sosial yang berkaitan dengan aturan-aturan, norma-norma, dan nilai-nilai yang mengukur sikap dan perilaku para *stakeholder* sekolah. Robbins (2005) mengemukakan bahwa budaya sekolah adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi tindakan. Budaya sekolah sebagai suatu persepsi bersama yang dianut

oleh anggota-anggota organisasi dan membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa budaya sekolah adalah norma-norma, nilai-nilai yang mengukur sikap dan perilaku *stakeholder* sekolah.

Hatch & Zilber (2012) menyatakan budaya organisasi sebagai sebuah keyakinan dan nilai-nilai bersama yang menyatukan *stakeholder* dan mengkonsolidasikannya di bawah naungan norma dan aturan perilaku yang kuat. Budaya sekolah adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno & Purnomosidhi, 2013). Dalam penelitian oleh Ahmadi (2013) bahwa pentingnya budaya sekolah sebagai faktor pemersatu dan pendorong, harus diperhatikan dalam proses implementasinya. Sehingga diperlukan sebuah keharusan untuk mengukur jenis budaya mana yang akan membantu mengimplementasikan tujuan strategisnya. Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa budaya sekolah adalah suatu keyakinan dan nilai bersama-sama yang menyatukan *stakeholder* untuk melakukan aktivitas kerja di bawah naungan norma dan aturan

Budaya sekolah, disamping dapat mengintegrasikan kegiatan sehari-hari guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan yang direncanakan, juga dapat membantu organisasi beradaptasi dengan baik dengan lingkungan eksternal untuk tanggapan yang cepat dan tepat (Nguyen & Mohamed, 2011). Aspek penting tentang budaya sekolah adalah membentuk dan membimbing perilaku guru melalui nilai-nilai bersama dan komitmen profesi guru kepada organisasi dalam hal ini sekolah (Hu et al., 2012). Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa budaya sekolah adalah mengintegrasikan kegiatan guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan yang direncanakan melalui nilai-nilai bersama dan komitmen profesi guru.

Pembentukan budaya sekolah terjadi tidak semata karena aktifitas rutin saja melainkan berupaya menciptakan, mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas, untuk pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah

organisasi (Ridho, 2019). Budaya sekolah bisa bervariasi sehingga interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam (Faturahman, 2018). Budaya sekolah pada penelitian ini sebagai pola dari asumsi mendasar yang dipahami bersama untuk menggerakkan guru dalam sekolah untuk melakukan aktivitas kerja, memecahkan masalah dan mencapai tujuan yang direncanakan dalam mewujudkan sekolah unggul. Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa budaya sekolah adalah membentuk dan membimbing perilaku guru melalui nilai-nilai bersama dan komitmen profesi guru kepada organisasi dalam hal ini sekolah.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Sekolah

Beberapa faktor yang mempengaruhi budaya sekolah menurut Greenberg & Baron (2013) dalam (Zulher, 2023):

- 1) Budaya sekolah dipengaruhi oleh pendiri organisasi yaitu pendiri suatu organisasi dalam hal ini sekolah memiliki pengaruh dalam menciptakan pembiasaan hal hal baik melalui budaya sekolah yang ada,
- 2) Budaya sekolah berkembang karena pengaruh pengalaman organisasi dengan lingkungan eksternal yaitu suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksterbal dan usaha menyesuaikan ke dalam suatu organisasi,
- 3) Budaya sekolah berkembang karena hubungan antara individu guru dalam organisasinya yaitu masing-masing guru harus memahami nilai-nilai yang ada dan berkembang dalam lingkungan sekolah serta bagaimana seorang guru harus bertindak atau berperilaku

3. Dimensi-Dimensi dan Indikator Budaya Sekolah

Teori budaya sekolah yang digunakan pada penelitian ini adalah teori oleh Sashkin & Rosenbach (1990). Terdapat lima dimensi yang perlu diukur yang memiliki fungsi penting dalam budaya sekolah yaitu Managing change, Achieving Goals, Coordinated Teamwork, Customer Orientation dan Cultural Strength (Sashkin & Rosenbach, 1990) dalam (Sukiyanto & Maulidah, 2020):

- 1) *Managing Change*: Dalam hal ini adalah seberapa baik organisasi dan anggotanya mampu beradaptasi dan menangani perubahan lingkungannya secara efektif. Contoh dari perubahan lingkungan adalah seperti yang sedang terjadi bahwa perubahan teknologi dan sosial menjadi sangat cepat, oleh karena itu organisasi harus mampu beradaptasi terhadap hal-hal tersebut. Dimensi *Managing Change* memiliki beberapa indikator yaitu:
 - a) sekolah dan guru mampu beradaptasi terhadap perubahan-perubahan inovasi,
 - b) sekolah dan guru mampu menangani perubahan lingkungan terhadap tantangan
- 2) *Achieving Goal*: Seluruh organisasi harus mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Memiliki fokus yang baik terhadap tujuan telah terbukti memiliki hubungan yang sangat kuat dengan pencapaian dan keberhasilan yang sesungguhnya. Pada bagian ini ingin menilai seberapa efektif organisasi mencapai tujuannya tersebut dan sejauh mana tujuan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi mendukung peningkatan dan pencapaian organisasi. Dimensi *Achieving Goal* memiliki beberapa indikator yaitu:
 - a) sekolah mampu mencapai tujuannya sesuai dengan visi misi yang ada,
 - b) nilai-nilai kebersamaan dalam mendukung peningkatan pencapaian tujuan sekolah
- 3) *Coordinated Teamwork*: Tujuan pengukuran dimensi ini adalah sejauh mana suatu organisasi efektif dalam mengkoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok. Keberlangsungan organisasi jangka panjang tergantung pada seberapa baik upaya individu dan kelompok dalam organisasi terjalin, terkoordinasi, dan terangkai bersama sehingga upaya para anggota dalam berkoordinasi terjalin secara efektif. Dimensi *Coordinated Teamwork* memiliki beberapa indikator yaitu:
 - a) Sekolah mampu mengkoordinasikan pekerjaan seluruh guru dan pegawai
 - b) Adanya rasa saling menghargai seluruh guru dan pegawai
- 4) *Customer Orientation*: Pencapaian organisasi terhadap kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting sehingga memerlukan perlakuan dan

penilaian terpisah. Tidak peduli seberapa kuat budaya organisasi dan seberapa baik fungsi organisasi lain dijalankan, tetapi tidak ada yang menginginkan apa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut maka organisasi tersebut tidak akan berhasil. Penilaian pada dimensi ini adalah untuk melihat sejauh mana aktivitas organisasi diarahkan untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan dan tujuan pelanggan. Dimensi *Customer Orientation* memiliki beberapa indikator yaitu:

- a) Aktivitas sekolah mampu di arahkan untuk mengetahui, memenuhi kebutuhan dan tujuan bersama
 - b) Adanya hak yang sama untuk berkembang
- 5) *Cultural Strength*: Semua organisasi memiliki budaya yang terbentuk dari pola nilai dan keyakinan yang dibagikan oleh sebagian maupun semua anggota organisasi. Ketika organisasi menghadapi krisis dan harus memanfaatkan semua sumber daya manusia dan fisiknya, maka budaya yang kuat akan memberikan stabilitas fungsi organisasi yang lebih baik. Dimensi *cultural strength* adalah tentang sejauh mana anggota organisasi menyetujui nilai dan memeriksa sejauh mana meta-values tertentu hadir di dalam organisasi. Dimensi *Cultural Strength* memiliki beberapa indikator yaitu:
- a) Seluruh guru dan pegawai menyetujui nilai-nilai positif yang diterapkan dalam lingkungan sekolah
 - b) Menanamkan dan memperbaiki nilai-nilai yang ada yang ada di sekolah

2.5 Kerangka Pikir

1) Pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA di Kota Bandar Lampung

Meningkatkan komitmen profesi guru yang tinggi di perlukannya perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja guru yang nyaman. Adanya keterikatan yang kuat antara perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah dengan komitmen profesi guru, keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah sumber daya manusia yang handal tidak terlepas dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Kemampuan

seorang kepala sekolah dalam memimpin memiliki peranan dalam meningkatkan meningkatkan komitmen profesi guru dan menciptakan proses pembelajaran yang tepat guna (efektif) dan tepat sasaran. Seorang kepala sekolah harus dapat memberikan efek kepemimpinan yang kharismatik, peduli, mengayomi, dapat memberikan contoh, mengajak, menggerakkan dan mengarahkan seluruh *stakeholder* sekolah untuk dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama.

2) Pengaruh motivasi guru terhadap komitmen profesi guru SMA di Kota Bandar Lampung

Meningkatkan komitmen profesi guru diperlukannya motivasi guru, motivasi sebagai upaya mengarahkan kemampuan serta daya yang dimiliki oleh para guru agar dapat bekerjasama dengan berbagai elemen terutama kepala sekolah sehingga mampu memenuhi serta merealisasikan sasaran yang telah direncanakan, perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan penerak motivasi dalam diri para guru, visi misi yang dibangun oleh kepala sekolah berpotensi memberikan pengaruh yang besar untuk memotivasi para guru agar dapat meningkatkan komitmen profesi yang dimiliki guru. Peningkatan komitmen profesi guru dapat dilakukan melalui motivasi, guru yang termotivasi akan memiliki semangat kerja yang baik dalam pekerjaannya sehingga memaksimalkan tugasnya sebagai guru dalam memberikan yang terbaik untuk sekolah, motivasi perlu dipelihara dan dibina agar dapat mencapai tujuan organisasi yang dicapai.

3) Pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA di Kota Bandar Lampung

Meningkatkan komitmen profesi guru diperlukannya budaya sekolah, budaya sekolah menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan di lingkungannya hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif di butuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Budaya sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat

persahabatan (*collegial*), tingkat keintiman (*intimate*), serta kerjasama (*cooperative*) kondisi yang terjadi atas keempat dimensi budaya sekolah diharapkan mampu meningkatkan komitmen profesi guru. Budaya sekolah berhubungan dengan norma-norma, nilai-nilai yang dibangun dengan kerjasama seluruh elemen sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang efektif dan nilai disepakati secara luas di sekolah sehingga nilai-nilai budaya sekolah yang ada dapat meningkatkan komitmen profesi guru.

4) Pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah dan motivasi guru terhadap komitmen profesi guru SMA di Kota Bandar Lampung

Meningkatkan komitmen profesi guru yang tinggi di perlukannya perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah, motivasi guru. Perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah sumber daya manusia yang handal tidak terlepas dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Motivasi sebagai upaya mengarahkan kemampuan serta daya yang dimiliki oleh para guru agar dapat bekerjasama dengan berbagai elemen terutama kepala sekolah sehingga mampu memenuhi serta merealisasikan sasaran yang telah direncanakan perilaku kepemimpinan kepala sekolah merupakan penerak motivasi dalam diri para guru, visi misi yang dibangun oleh kepala sekolah berpotensi memberikan pengaruh yang besar untuk memotivasi para guru agar dapat meningkatkan komitmen profesi yang dimiliki guru.

5) Pengaruh motivasi guru dan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA di Kota Bandar Lampung

Meningkatkan komitmen profesi guru dapat dilakukan melalui motivasi, guru yang termotivasi akan memiliki semangat kerja yang baik dalam pekerjaannya sehingga memaksimalkan tugasnya sebagai guru dalam memberikan yang terbaik untuk sekolah, motivasi perlu dipelihara dan dibina agar dapat mencapai tujuan organisasi yang dicapai. Diperlukannya budaya sekolah, budaya sekolah menggambarkan

suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan di lingkungannya hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif di butuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Nilai-nilai yang dibangun dengan kerjasama seluruh elemen sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang efektif dan nilai disepakati secara luas di sekolah sehingga nilai-nilai budaya sekolah yang ada dapat meningkatkan komitmen profesi guru.

6) Pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA di Kota Bandar Lampung

Meningkatkan komitmen profesi guru yang tinggi di perlukannya perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah, budaya sekolah. Kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen profesi guru dan menciptakan proses pembelajaran yang tepat guna (efektif) dan tepat sasaran. Tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja seluruh *stakeholder*. Diperlukannya nilai bersama yang menyatukan *stakeholder* untuk melakukan aktivitas kerja di bawah norma dan aturan, budaya sekolah dapat mengintegrasikan kegiatan sehari-hari guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan yang direncanakan, serta beradaptasi dengan baik dengan lingkungan sehingga dapat meningkatkan komitmen profesi guru.

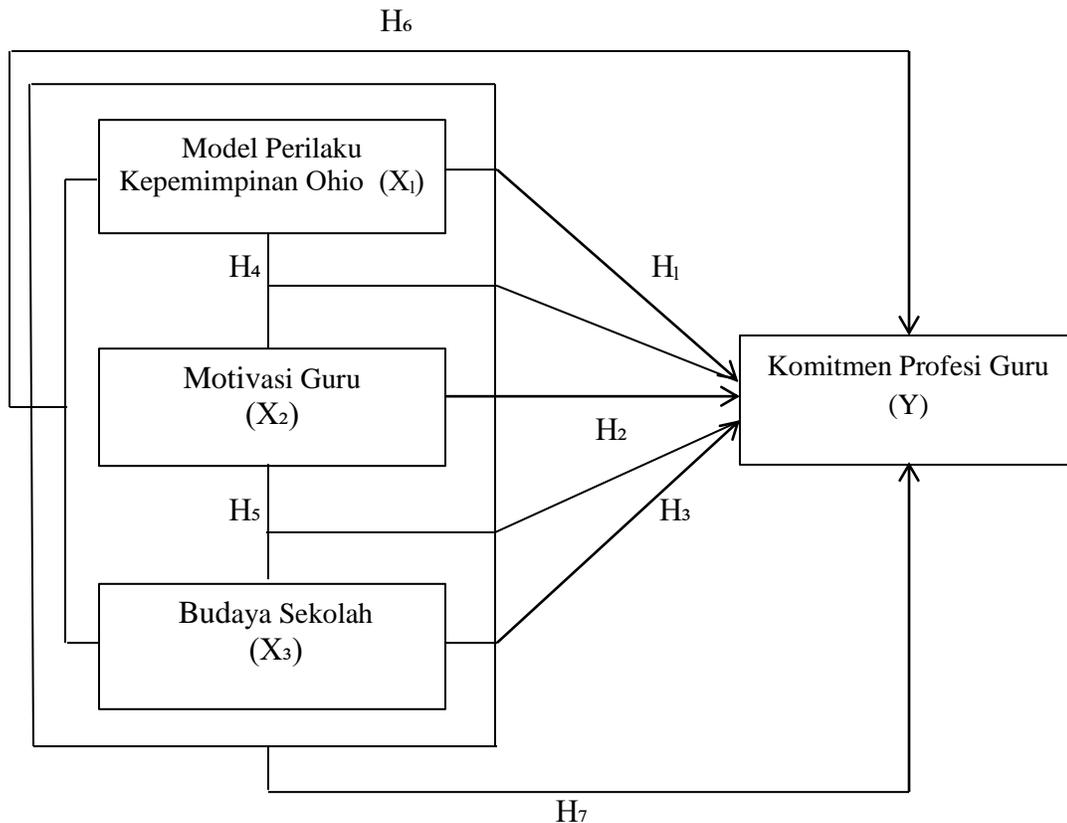
7) Pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah, motivasi guru dan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA di Kota Bandar Lampung

Meningkatkan komitmen profesi guru yang tinggi di perlukannya perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya sekolah. Rangkaian kegiatan sekolah komitmen profesi guru dalam suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah untuk mendorong, mengajak, menuntun dan menggerakkan stake holder sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin di

capai. Komitmen profesi guru juga dipengaruhi oleh motivasi guru yang akan mengarahkan guru untuk fokus pekerjaan dan tugas yang diemban, dengan motivasi tujuan akan semakin terarah dan jelas, dorongan internal dan eksternal akan meningkatkan komitmen seorang guru secara profesional dalam rangka mencapai tujuan dan mencapai hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan dalam membangun pembiasaan budaya sekolah. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan memiliki semangat kerja yang baik, bersedia bekerja keras dengan segenap kemampuan, keterampilan, pikiran, dan komitmen profesi untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang baik. Komitmen profesi guru juga dipengaruhi oleh budaya sekolah, berhubungan dengan norma-norma, nilai-nilai yang dibangun dengan kerjasama seluruh elemen sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang efektif dan nilai disepakati secara luas di sekolah sehingga nilai-nilai budaya sekolah yang ada dapat meningkatkan komitmen profesi guru.

Berdasarkan uraian di atas tingginya komitmen profesi guru tersebut akan terealisasi bila orientasi model perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah yang diterapkan tepat, dapat memotivasi guru dalam bekerja dengan menyesuaikan budaya sekolah yang ada, sehingga diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman di sekolah sehingga perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru, budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru akan tampak baik dan positif untuk diterapkan dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah. berdasarkan teori perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah adanya sebuah hubungan personal yang dibangun kepala sekolah dengan guru serta strukturisasi pembagian tugas guru melalui Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA di Kota Bandar Lampung.

Maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

Keterangan:

- H₁ : Pengaruh X₁ terhadap Y
- H₂ : Pengaruh X₂ terhadap Y
- H₃ : Pengaruh X₃ terhadap Y
- H₄ : Pengaruh X₁, X₂ terhadap Y
- H₅ : Pengaruh X₂, X₃ terhadap Y
- H₆ : Pengaruh X₁, X₃ terhadap Y
- H₇ : Pengaruh X₁, X₂, X₃ terhadap Y

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pikir, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.
- 2) Terdapat pengaruh motivasi guru terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

- 3) Terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.
- 4) Terdapat pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.
- 5) Terdapat pengaruh motivasi guru, budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.
- 6) Terdapat pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio, budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.
- 7) Terdapat pengaruh model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru, budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini pengumpulan dan analisis data diperoleh untuk berfokus terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, kemudian analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan SPSS versi 22. Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih maka pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *Ex-Post Facto*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Arikunto, 2010). Pada penelitian ini menggunakan metode korelasional yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan koefisien korelasi (Arikunto, 2012).

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru tingkat SMA Negeri di Kota Bandar Lampung

Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian

No.	Kecamatan	Jumlah Guru
1.	Kemiling	126
2.	Rajabasa	56
3.	Sukarame	125
4.	Enggal	43
5.	Tanjung Karang Pusat	126
6.	Tanjung Karang Barat	119
7.	Teluk Betung Utara	46
8.	Tanjung Senang	60
9.	Teluk Betung Selatan	90
10.	Sukabumi	-
11.	Way Halim	-
12.	Panjang	22
13.	Labuhan Ratu	-
14.	Kedamaian	60
15.	Langkapura	-
16.	Teluk Betung Timur	40
17.	Kedaton	-
18.	Tanjung Karang Timur	-
19.	Bumi Waras	-
20.	Teluk Betung Barat	-
	Jumlah	913

Sumber : Dokumen dan Perhitungan Dapodik Tahun 2023/2024

2. Sampel

Teknik yang digunakan peneliti dalam pengambilan sampel adalah teknik *simple random sampling*. Arikunto (2019) menjelaskan teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel berdasarkan area wilayah dalam hal ini peneliti mengambil sampel area wilayah kecamatan yang ada di Bandar Lampung, area wilayah yang di jadikan sampel yaitu SMA Negeri berdasarkan kecamatan yang ada di Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Taro Yamane Formula dengan taraf kesalahan 5% (Uakarn et al., 2021). Adapun rumus pengambilan sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

(Uakarn et al., 2021)

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = presisi atau tingkat toleransi kesalahan yang diinginkan (5 %)

Sehingga hasil yang diperoleh dalam menentukan jumlah sampel yaitu :

$$\begin{aligned} n &= \frac{913}{1 + 913 (0,05)^2} \\ &= \frac{913}{3,28} \\ &= 278,3 \\ &= 278 \end{aligned}$$

Selanjutnya dilakukan penentuan jumlah sampel dari setiap sekolah sesuai dengan jumlah guru yang akan diteliti. Berikut terdapat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2 Perhitungan Jumlah Sampel Untuk Tiap Sekolah

No.	Sekolah	Populasi	Perhitungan Sampel	Jumlah Guru
1.	SMAN 2 Bandar Lampung	70	$(70/620) \times 278 = 31$	31
2.	SMAN 3 Bandar Lampung	56	$(56/620) \times 278 = 25$	25
3.	SMAN 16 Bandar Lampung	50	$(50/620) \times 278 = 22$	22
4.	SMAN 9 Bandar Lampung	69	$(69/620) \times 278 = 31$	31
5.	SMAN 1 Bandar Lampung	43	$(43/620) \times 278 = 19$	19
6.	SMAN 14 Bandar Lampung	61	$(61/620) \times 278 = 27$	27
7.	SMAN 7 Bandar Lampung	67	$(67/620) \times 278 = 30$	30
8.	SMAN 13 Bandar Lampung	56	$(56/620) \times 278 = 25$	25
9.	SMAN 10 Bandar Lampung	62	$(62/620) \times 278 = 28$	28
10.	SMAN 6 Bandar Lampung	47	$(47/620) \times 278 = 21$	21
11.	SMAN 8 Bandar Lampung	43	$(43/620) \times 278 = 19$	19
	Jumlah	624	278	278

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2023/2024

Selanjutnya sampel yang digunakan sebagai *pilot study* sebanyak 30 guru. *Pilot study* digunakan untuk menguji coba instrumen sebelum instrumen digunakan pada pelaksanaan penelitian. Sebanyak 30 guru sebagai sampel *pilot study* tidak diikutsertakan lagi dalam penelitian.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Penelitian ini akan mengukur variabel yang diteliti yakni komitmen profesi guru sebagai variabel terikat, model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru budaya sekolah sebagai variabel bebas.

1. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen profesi guru (Y).

1) Definisi Konseptual Komitmen Profesi Guru

Menurut Wang & Shen (2012), komitmen profesi guru adalah tingkat loyalitas guru terhadap profesinya dalam penerimaan nilai profesi, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama profesi dan untuk mempertahankan profesinya.

2) Definisi Operasional Komitmen Profesi Guru

Komitmen profesi adalah komitmen individu pada pekerjaannya dengan memandang pentingnya suatu profesi bagi keseluruhan kehidupannya untuk mencapai suatu tujuan, meliputi tiga dimensi: dimensi komitmen afektif, dimensi komitmen normatif, dimensi komitmen berkelanjutan. Dimensi komitmen afektif dengan indikator keterikatan emosional, identifikasi diri berkaitan motivasi kerja, membina hubungan sosial dalam pekerjaan, dimensi komitmen normatif dengan indikator melaksanakan kewajiban dalam pekerjaan, adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan, norma dalam pekerjaan, dimensi komitmen berkelanjutan dengan indikator keuntungan atau manfaat yang di terima dalam pekerjaan, pertimbangan nilai ekonomi yang terkait pekerjaan, pertimbangan dampak kerugian jika berpindah pekerjaan. Secara rinci indikator terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kuesioner Komitmen Profesi Guru

No.	Dimensi	Indikator	No.Item
1.	Komitmen afektif	1. Keterikatan emosional, 2. Identifikasi diri berkaitan motivasi kerja 3. Membina hubungan sosial dalam pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5, 6
2.	Komitmen normatif	1. Melaksanakan kewajiban dalam pekerjaan, 2. Adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan, 3. Norma dalam pekerjaan	7, 8, 9, 10, 11, 12,
3.	Komitmen berkelanjutan	1. Keuntungan atau manfaat yang di terima dalam pekerjaan, 2. Pertimbangan nilai ekonomi yang terkait pekerjaan, 3. Pertimbangan dampak kerugian jika berpindah pekerjaan	13, 14, 15, 16, 17, 18

Sumber: Wang & Shen (2012)

2. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adanya variabel terikat (X). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah model perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah (X_1), motivasi guru (X_2) dan budaya sekolah (X_3).

1) Definisi Konseptual Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah

Perilaku Ohio kepemimpinan kepala sekolah menurut Fleishman dalam Rivai (2007), adalah mulai dari struktur tugas dan hubungan. Perilaku struktur pada dasarnya adalah perilaku tugas, termasuk tindakan seperti mengatur pekerjaan, memberi struktur konteks kerja, mendefinisikan tanggung jawab peran, dan menjadwalkan pekerjaan kegiatan. Perilaku hubungan pertimbangan pada dasarnya adalah perilaku hubungan dan termasuk membangun persahabatan, rasa hormat, kepercayaan, dan rasa suka antara pemimpin dan pegawai.

2) Definisi Operasional Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah

Perilaku kepemimpinan Ohio kepala sekolah adalah tindakan-tindakan spesifik kepala sekolah dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja seluruh *stakeholder* untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, meliputi dua dimensi: *consideration* dan *initiating Structure*. Dimensi *consideration* dengan indikator membangun hubungan kekeluargaan yang baik kepada guru, menyediakan waktu untuk mendengarkan masalah para guru terkait pekerjaan, memberikan dukungan kepada guru untuk maju, bertukar pikiran kepada guru untuk hal-hal penting sebelum dilaksanakan, mempertimbangkan saran guru, dan memperlakukan guru dengan prinsip kesetaraan. Dimensi *initiating structure* dengan indikator memberikan kritik yang membangun terhadap pekerjaan yang tidak tepat, menekankan pentingnya target waktu, selalu memberikan arahan terhadap pekerjaan guru, memberikan standar kualitas kerja, meminta guru untuk mengikuti prosedur-prosedur standar kerja, dan memastikan bahwa guru telah bekerja maksimal. Secara rinci indikator terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Kuesioner Model Perilaku Kepemimpinan Ohio

No.	Dimensi	Indikator	No. item
1.	<i>Consideration</i> (pertimbangan)	1. Membangun hubungan kekeluargaan yang baik kepada guru, 2. Menyediakan waktu untuk mendengarkan masalah para guru terkait pekerjaan, 3. Memberikan dukungan kepada guru untuk maju, 4. Bertukar pikiran kepada guru untuk hal-hal penting sebelum dilaksanakan, 5. Mempertimbangkan saran guru, dan 6. Memperlakukan guru dengan prinsip kesetaraan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
2.	<i>Initiating Structure</i> (struktur tugas)	1. Memberikan kritik yang membangun terhadap pekerjaan yang tidak tepat, 2. Menekankan pentingnya target waktu, 3. Selalu memberikan arahan terhadap pekerjaan guru, 4. Memberikan standar kualitas kerja, 5. Meminta guru untuk mengikuti prosedur-prosedur standar kerja, dan 6. Memastikan bahwa guru telah bekerja maksimal.	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18,

Sumber: Stogdill (1963)

3) Definisi Konseptual Motivasi Guru

Motivasi dapat didefinisikan menurut Mc. Clelland (2001), sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bergerak atau melakukan suatu kegiatan atau perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau prestasi, yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi guru yang tinggi dapat memotivasi seseorang untuk lebih aktif dan teliti dalam bekerja

4) Definisi Operasional Motivasi Guru

Motivasi guru adalah semangat kerja yang dihasilkan secara maksimal oleh guru dalam bekerja dengan adanya dorongan dalam diri guru, meliputi tiga dimensi: dimensi kebutuhan berprestasi, dimensi kebutuhan untuk berafiliasi, dan dimensi kebutuhan untuk kekuasaan. Dimensi kebutuhan berprestasi dengan indikator tingkat upaya untuk berprestasi baik, tingkat daya saing yang positif sesama pegawai lain dalam prestasi, tingkat upaya mengembangkan diri, tingkat upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja, tingkat semangat untuk mendapatkan informasi terkini, tingkat kemampuan menghadapi kesulitan. Dimensi kebutuhan untuk berafiliasi dengan indikator tingkat semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya, tingkat semangat untuk bekerjasama, tingkat semangat mematuhi segala aturan yang ada, tingkat semangat untuk disiplin pada waktu, tingkat usaha untuk menjaga persahabatan dengan teman kerja, selalu menghormati pimpinan. Dimensi kebutuhan kekuasaan meliputi indikator-indikator: tingkat berusaha agar diri dihargai, tingkat upaya untuk tidak direndahkan, tingkat kehadiran yang di junjung tinggi, tingkat berusaha untuk bertanggung. Secara rinci indikator terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Kuesioner Motivasi Guru

No.	Dimensi	Indikator	No.Item
1.	Kebutuhan Berprestasi	1. Tingkat upaya untuk berprestasi baik, 2. Tingkat daya saing yang positif sesama pegawai lain dalam prestasi, 3. Tingkat upaya mengembangkan diri, 4. Tingkat upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja, 5. Tingkat semangat untuk mendapatkan informasi terkini, 6. Tingkat kemampuan menghadapi kesulitan	1, 2, 3, 4, 5, 6
2.	Kebutuhan untuk Berafiliasi	1. Tingkat semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya, 2. Tingkat semangat untuk bekerjasama, 3. Tingkat semangat mematuhi segala aturan yang ada, 4. Tingkat semangat untuk disiplin pada waktu,	7, 8, 9, 10, 11, 12,

		5. Tingkat usaha untuk menjaga persahabatan dengan teman kerja,		
		6. Selalu menghormati pimpinan		
3.	Kebutuhan untuk Kekuasaan	1. Tingkat memperbaiki diri agar dihargai, 2. Tingkat upaya untuk tidak direndahkan, 3. Tingkat kehadiran yang di junjung tinggi, 4. Tingkat berusaha untuk bertanggung jawab	13, 14, 15, 16, 17, 18,	

Sumber: Mc. Clelland (2001)

5) Definisi Konseptual Budaya Sekolah

Budaya sekolah dalam penelitian ini menurut Sashkin & Rosenbach (1990) adalah seperangkat aturan, kepercayaan, perilaku, nilai-nilai yang dianut oleh *stakeholder* yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam hal ini sekolah, untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan bersama.

6) Definisi Operasional Budaya Sekolah

Budaya sekolah adalah suatu nilai yang menyatukan *stakeholder* untuk melakukan aktivitas kerja di bawah suatu norma dan aturan untuk mencapai suatu tujuan, meliputi lima dimensi *managing change*, *achieving goals*, *coordinated teamwork*, *customer orientation* dan *cultural strenght*. Dimensi *managing change* dengan indikator beradaptasi terhadap perubahan inovasi, menangani perubahan lingkungan terhadap tantangan. Dimensi *achieving goals* dengan indikator tercapainya tujuan sesuai dengan visi misi yang ada, nilai-nilai kebersamaan dalam mendukung peningkatan pencapaian tujuan. Dimensi *coordinated teamwork* dengan indikator mengkoordinasikan pekerjaan, adanya rasa saling menghargai. Dimensi *customer orientation* dengan indikator memenuhi kebutuhan dan tujuan bersama, adanya hak yang sama untuk berkembang dan *cultural strenght* dengan indikator menyetujui adanya nilai-nilai positif yang diterapkan dalam lingkungan sekolah, menanamkan dan memperbaiki nilai-nilai yang ada di sekolah. Secara rinci indikator terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Kuesioner Budaya Sekolah

No.	Dimensi	Indikator	No.Item
1.	<i>Managing Change</i>	1. Beradaptasi terhadap perubahan inovasi 2. Menangani perubahan lingkungan terhadap tantangan	1, 2, 3, 4
2.	<i>Achieving Goals</i>	1. Tercapainya tujuan sesuai dengan visi misi yang ada 2. Nilai-nilai kebersamaan dalam mendukung peningkatan pencapaian tujuan	5, 6, 7, 8
3.	<i>Coordinated Teamwork</i>	1. Mengkoordinasikan pekerjaan 2. Adanya rasa saling menghargai	9, 10, 11, 12
4.	<i>Customer Orientation</i>	1. Memenuhi kebutuhan dan tujuan bersama 2. Adanya hak yang sama untuk berkembang	13, 14, 15,
5.	<i>Cultural Strength.</i>	1. Menyetujui adanya nilai-nilai positif yang diterapkan dalam lingkungan sekolah. 2. Menanamkan dan memperbaiki nilai-nilai yang ada di sekolah	16, 17, 18

Sumber: Sashkin & Rosenbach (1990)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan sebagai alat ukur yang menjadi acuan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan selama penelitian berlangsung guna menjawab permasalahan penelitian. Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan dari ketiganya (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket. Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Penyusunan angket dalam penelitian ini bertitik tolak pada variabel penelitian dan isi dari rumusan hipotesis penelitian atau rumusan masalah yang dikembangkan dalam item-item pernyataan.

Adapun angket tersebut terdiri atas empat variabel penelitian yaitu: model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru, budaya sekolah dan komitmen profesi guru. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert, dengan lima alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), R (ragu-ragu), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Pembobotan nilai dari pernyataan tergantung pada pernyataan yang disajikan apakah *favourable*. Bobot nilai dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.7 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian

Pernyataan	<i>Favourable</i>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang baik harus memenuhi dua prasyarat penting yaitu harus valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dibutuhkan untuk mengetahui dan mengukur instrumen yang akan digunakan dalam penelitian, karena validitas dan reliabilitas menjadi syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan.

1) Uji Validitas

Uji validitas sangat penting dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Validitas merupakan suatu alat ukur dalam mengukur suatu data yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan

suatu instrument tersebut. Validitas dalam penelitian ini dilakukan rational judgment untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan yang akan digunakan dalam kuisioner telah menggambarkan indikator yang dimaksud dalam penelitian. Instrumen yang di uji validitas dapat memperoleh data yang valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrument digunakan uji validitas butir (Suharsimi, 2010). Jika butir-butir instrument yang digunakan sudah benar-benar mengukur apa yang hendak diukur, maka dapat dikatakan instrument tersebut valid. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah rumus *Product Moment* dari *Pearson* yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

N = jumlah koresponden

X = skor butir

Y = skor total

Kesesuaian nilai r_{xy} yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritik *Product Moment* dengan kaedah keputusan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka instrumen tersebut dikatakan valid dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid (Arikunto, 2019). Alat ukur dinyatakan valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) sesuai dengan kriteria pengujian.

Adapun klasifikasi validitas dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3.8 Klasifikasi Validitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800-1,00	Sangat tinggi
0,600-0,800	Tinggi
0,400-0,600	Sedang
0,200-0,400	Rendah
0,000-0,200	Sangat rendah (tak berkorelasi)

Sumber: (Arikunto, 2019)

1.1) Uji Validitas Komitmen Profesi Guru (Y)

Hasil pengujian validitas pada kuesioner komitmen profesi guru dapat di lihat pada Tabel 3.9

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Profesi Guru

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel df = (N-2) = 28	Sig.	Interpretasi
1	0.3610	0.493	0,006	Valid
2	0.3610	0.507	0,004	Valid
3	0.3610	0.618	0,000	Valid
4	0.3610	0.447	0,013	Valid
5	0.3610	0.407	0,026	Valid
6	0.3610	0.602	0,000	Valid
7	0.3610	0.584	0,001	Valid
8	0.3610	0.255	0,174	Tidak Valid
9	0.3610	0.433	0,017	Valid
10	0.3610	0.487	0,006	Valid
11	0.3610	0.735	0,000	Valid
12	0.3610	0.489	0,006	Valid
13	0.3610	0.537	0,002	Valid
14	0.3610	0.298	0,110	Tidak Valid
15	0.3610	0.47	0,009	Valid
16	0.3610	0.521	0,003	Valid
17	0.3610	0.595	0,001	Valid
18	0.3610	0.597	0,000	Valid
19	0.3610	0.504	0,005	Valid
20	0.3610	0.66	0,000	Valid

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3.9 menunjukkan bahwa terdapat 2 butir soal/ pernyataan tentang Komitmen Profesi Guru adalah tidak valid karena nilai $r_{hitung} < 0,361$ (r_{tabel}). Butir

yang tidak valid adalah butir ke 8 dan 14. sehingga terdapat 18 butir pertanyaan/pernyataan tentang Komitmen Profesi Guru adalah valid.

1.2) Uji Validitas Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah (X_1)

Hasil pengujian validitas pada kuesioner model perilaku Ohio kepemimpinan kepala sekolah dapat di lihat pada Tabel 3.10

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel df = (N-2) = 28	Sig.	Interpretasi
1	0,3610	0.65	0,000	Valid
2	0,3610	0.495	0,005	Valid
3	0,3610	0.397	0,030	Valid
4	0,3610	0.449	0,013	Valid
5	0,3610	0.431	0,018	Valid
6	0,3610	0.055	0,773	Tidak Valid
7	0,3610	0.395	0,031	Valid
8	0,3610	0.538	0,002	Valid
9	0,3610	0.156	0,411	Tidak Valid
10	0,3610	0.565	0,001	Valid
11	0,3610	0.182	0,337	Tidak Valid
12	0,3610	0.563	0,001	Valid
13	0,3610	0.389	0,033	Valid
14	0,3610	0.64	0,000	Valid
15	0,3610	0.386	0,035	Valid
16	0,3610	0.412	0,023	Valid
17	0,3610	0.485	0,007	Valid
18	0,3610	0.629	0,000	Valid
19	0,3610	0.384	0,036	Valid
20	0,3610	0.758	0,000	Valid

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3.10 menunjukkan bahwa terdapat 2 butir soal/pernyataan tentang Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah adalah tidak valid karena nilai $r_{hitung} < 0,361(r_{tabel})$. Butir yang tidak valid adalah butir ke 6, 9 dan 11 sehingga terdapat 17 butir pertanyaan/pernyataan tentang Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah adalah valid.

1.3) Uji Validitas Motivasi Guru (X_2)

Hasil pengujian validitas pada kuesioner motivasi guru dapat di lihat pada Tabel 3.11

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Guru

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel df = (N-2) = 28	Sig.	Interpretasi
1	0,3610	0,679	0,000	Valid
2	0,3610	0,624	0,000	Valid
3	0,3610	0,662	0,000	Valid
4	0,3610	0,658	0,000	Valid
5	0,3610	0,474	0,008	Valid
6	0,3610	0,606	0,000	Valid
7	0,3610	0,685	0,000	Valid
8	0,3610	0,428	0,018	Valid
9	0,3610	0,421	0,021	Valid
10	0,3610	0,305	0,101	Tidak Valid
11	0,3610	0,518	0,003	Valid
12	0,3610	0,673	0,000	Valid
13	0,3610	0,64	0,000	Valid
14	0,3610	0,465	0,010	Valid
15	0,3610	0,363	0,049	Valid
16	0,3610	0,695	0,000	Valid
17	0,3610	0,581	0,001	Valid
18	0,3610	0,351	0,057	Tidak Valid
19	0,3610	0,572	0,001	Valid
20	0,3610	0,783	0,000	Valid

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3.11 menunjukkan bahwa terdapat 2 butir soal/ pernyataan tentang Motivasi Guru adalah tidak valid karena nilai $r_{hitung} < 0,361$ (r_{tabel}). Butir yang tidak valid adalah butir ke 10 dan 18 sehingga terdapat 18 butir pertanyaan/ pernyataan tentang Motivasi Guru adalah valid.

1.4) Uji Validitas Budaya Sekolah (X_3)

Hasil pengujian validitas pada kuesioner budaya sekolah dapat dilihat pada Tabel 3.12

Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Sekolah

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel df = (N-2) = 28	Sig.	Interpretasi
1	0,3610	0,75	0,000	Valid
2	0,3610	0,696	0,000	Valid
3	0,3610	0,752	0,000	Valid
4	0,3610	0,669	0,000	Valid
5	0,3610	0,244	0,194	Tidak Valid
6	0,3610	0,487	0,006	Valid
7	0,3610	0,325	0,080	Tidak Valid
8	0,3610	0,716	0,000	Valid
9	0,3610	0,373	0,042	Valid
10	0,3610	0,661	0,000	Valid
11	0,3610	0,575	0,001	Valid
12	0,3610	0,461	0,010	Valid
13	0,3610	0,681	0,000	Valid
14	0,3610	0,542	0,002	Valid
15	0,3610	0,599	0,000	Valid
16	0,3610	0,627	0,000	Valid
17	0,3610	0,481	0,007	Valid
18	0,3610	0,489	0,006	Valid
19	0,3610	0,606	0,000	Valid
20	0,3610	0,607	0,000	Valid

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3.12 menunjukkan bahwa terdapat 2 butir soal/pernyataan tentang Budaya Sekolah adalah tidak valid karena nilai $r_{hitung} < 0,361$ (r_{tabel}). Butir yang tidak valid adalah butir ke 5 dan 7 sehingga terdapat 18 butir pertanyaan/pernyataan tentang Budaya Sekolah adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah tepat. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya atau reliabel, maka beberapa kali pun diambil tetap akan sama.

Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Penelitian ini menggunakan perhitungan dengan rumus *Cronbach Alpha*.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{(n-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = realibilitas instrument

n = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum a_b^2$ = jumlah varians butir

a_t^2 = varians total

Hasil perhitungan dari rumus *Cronbach Alpha* dicocokkan dengan nilai tabel *r* product moment dengan jumlah sampel yang digunakan (n), $Dk = n-1$, dan taraf signifikansi (α sebesar 5% atau 0,05) maka kaidah keputusannya adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dikatakan tidak reliabel. Adapun klasifikasi reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3.13 Klasifikasi Reliabilitas

Nilai reliabilitas	Kategori
0,00-0,20	Sangat rendah
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Sedang
0,61-0,80	Tinggi
0,81-1,00	Sangat tinggi

Sumber: (Asrul et al, 2015)

Selanjutnya, setelah instrumen diuji coba dan berstatus layak dinyatakan valid dan realibel, maka kemudian dilakukan uji prasyarat analisis data terhadap data yang telah terkumpul menggunakan instrumen tersebut.

Tabel 3.14 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No.	Variable	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Komitmen Profesi Guru	0.860	0,361	Reliabel
2	Model Perilaku Kepemimpinan Ohio	0.889	0,361	Reliabel
3	Motivasi Guru	0.898	0,361	Reliabel
4	Budaya Sekolah	0.827	0,361	Reliabel

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2023

3.6 Uji Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis data adalah uji prasyarat dalam analisis regresi berganda. Uji prasyarat analisis data penelitian tersebut terdiri dari uji *outlier*, uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, dan uji multikolinieritas. Data yang diujikan dalam uji prasyarat adalah data penelitian yang menggunakan angket dan telah teruji validitas serta reliabilitasnya.

1) Uji *Outlier*

Uji *outlier* dilakukan untuk menghilangkan kumpulan data yang nilainya sangat berbeda jika dibandingkan dengan sekumpulan data dari suatu pengukuran. Apabila ditemukan *outlier* maka data yang bersangkutan harus dikeluarkan dari perhitungan lebih lanjut. *Outlier* terjadi karena empat hal yaitu (1) kesalahan prosedur seperti kesalahan saat *input* data; (2) data berasal dari peristiwa luar biasa yang terdapat kemungkinan tidak sesuai dengan tujuan penelitian; (3) data terdiri dari observasi luar biasa yang tidak dijelaskan oleh peneliti; dan (4) data berisi pengamatan unik dalam kombinasi nilai-nilai di seluruh variabel (Pallant, 2016). Data dikatakan *outlier* apabila nilai $Z > 2,5$ atau nilai $Z < -2,5$.

2) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel model perilaku kepemimpinan Ohio (X_1), motivasi guru (X_2), budaya sekolah (X_3), dan komitmen profesi guru (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak (Arikunto, 2019).

Apabila hasil pengujian data normal adalah hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer dengan program SPSS 22. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *kolmogrov smirnov*. Kriteria pengujian ini 53 adalah jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah $\alpha = 0,05$.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H_0 : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria Uji: H_0 diterima jika data berdistribusi normal dengan nilai *Asymtotis Significance* dari *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$

3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier (Arikunto, 2019). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik *uji glejser*. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H_1) ditolak, dan jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H_1) diterima. Kemudian langkah untuk melakukan uji heteroskedastisitas diperlukan sebagai berikut. 1) Menghitung nilai residual *absolute* terlebih dahulu. 2) Menghitung korelasi antara nilai variabel dengan nilai residual *absolute*. 3) Dan terakhir menghitung korelasinya.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H_0 : tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H_1 : terjadi gejala heteroskedastisitas

Kriteria pengujian H_0 diterima jika *Asimtotik Significance* lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

4) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya (Astuti & Mustikawati, 2013). Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolinieritas) di antara variabel-variabel bebas. Karena apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka:

- a. Tingkat ketelitian prediksi atau pendugaan sangat rendah sehingga tidak akurat.
- b. Koefisien regresi akan bersifat tidak stabil karena adanya perubahan data kecil akan mengakibatkan perubahan yang signifikan pada variabel bebas (Y).
- c. Sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinieritas adalah:

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria:

- a. Mempunyai angka *Tolerance* di atas ($>$) 0,10 tidak terjadi multikolinieritas
- b. Mempunyai nilai VIF di bawah ($<$) 10, maka tidak terjadi multikolinieritas

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.:

H_1 : Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H_0 : Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dan (H_0) diterima.

5) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier (Ghozali, 2012). Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antar variabel penelitian.

Kriteria uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *linearity* pada tabel Anova, langkah-langkah uji linieritas sebagai berikut:

H_0 : pola sebaran variabel X dan variabel Y tidak membentuk garis linier

H_1 : pola sebaran variabel X dan variabel Y membentuk garis linier

Kriteria Uji: H_0 diterima jika nilai *sig. linearity* pada tabel Anova $> 0,05$ dan H_1 diterima jika nilai *sig. linearity* pada tabel Anova $< 0,05$

3.7 Teknik Analisis Data

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = koefisien regresi

X = variabel independen

(Sujarweni, 2015)

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

(Sugiyono, 2014)

Selanjutnya menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y secara parsial (uji t)

1. $H_0 : = 0$ artinya X_1 , X_2 , dan X_3 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
2. $H_1 : \neq 0$ artinya secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $\text{sig } t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Analisis regresi linear sederhana di atas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS 22. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS 22 kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis.

2) Uji Regresi Linear Berganda

Dikarenakan dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari empat variabel yaitu), model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru, budaya sekolah dan komitmen profesi guru, maka digunakan regresi linear berganda, yaitu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antar dua variabel atau lebih. Secara konseptual analisis regresi linear berganda mempunyai hubungan kausal dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3$$

Keterangan:

- Y : variabel terikat (Komitmen Profesi Guru)
 a : konstanta
 b : nilai-nilai variabel bebas
 X_1 : variabel bebas (Model Perilaku Kepemimpinan Ohio)
 X_2 : variabel bebas (Motivasi Guru)
 X_3 : variabel bebas (Budaya Sekolah)
 a_1, a_2, a_3 : koefisien regresi yang dicari

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan SPSS 22. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS 22 kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis.

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan menguji koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji-F. Uji simultan (F) dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi apakah Y berhubungan linier terhadap keempat variabel X (Ghozali, 2012).

Hipotesis uji simultan dijelaskan ke dalam bentuk berikut: Pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y secara simultan (uji F)

- a. H_0 : variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. H_1 : variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y

Adapun pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kemudian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas digunakan koefisien determinasi (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi merupakan nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel terikat yang diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel bebas.

Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh dari nilai *adjusted* R^2 dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien kuadrat korelasi ganda

Koefisien determinasi memiliki makna bahwa nilai variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-n)$ diterangkan oleh error atau pengaruh variabel lain (Sugiarti & Megawarni, 2012)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh yang positif dan signifikan antara model perilaku kepemimpinan Ohio terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Ketika variabel model perilaku kepemimpinan Ohio meningkat, komitmen profesi guru cenderung meningkat, artinya semakin tinggi skor model perilaku kepemimpinan Ohio semakin tinggi pula komitmen profesi guru.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi guru terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Ketika variabel motivasi guru meningkat, komitmen profesi guru cenderung meningkat, artinya semakin tinggi skor motivasi guru semakin tinggi pula komitmen profesi guru.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Ketika variabel budaya sekolah meningkat, komitmen profesi guru cenderung meningkat, artinya semakin tinggi skor budaya sekolah semakin tinggi pula komitmen profesi guru.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan model perilaku kepemimpinan Ohio, budaya, motivasi guru sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti jika model perilaku kepemimpinan Ohio, budaya, motivasi guru sepenuhnya diterapkan dengan baik, komitmen profesi guru cenderung meningkat dengan adanya hubungan sosial yang terjalin dengan baik di sekolah.
- 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi guru, budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti

jika motivasi guru, budaya sekolah sepenuhnya diterapkan dengan baik, komitmen profesi guru cenderung meningkat dengan adanya hubungan sosial dan struktur tugas yang sesuai dengan pekerjaan seluruh *stakeholder* yang ada di sekolah.

- 6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan model perilaku kepemimpinan Ohio, budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti jika model perilaku kepemimpinan Ohio, budaya sekolah sepenuhnya diterapkan dengan baik, komitmen profesi guru cenderung meningkat dengan adanya struktur tugas yang sesuai dengan pekerjaan seluruh *stakeholder* yang ada di sekolah.
- 7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru, dan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti jika model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru, budaya sekolah sepenuhnya diterapkan dengan baik, komitmen profesi guru cenderung meningkat. Sebaliknya, jika model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru, budaya sekolah sepenuhnya tidak diterapkan dengan baik, komitmen profesi guru akan rendah.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan dari penelitian ini maka implikasi penelitian adalah SMA Negeri di Kota Bandar Lampung perlu meningkatkan dan mengembangkan model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru, dan budaya sekolah yang sesuai dengan karakteristik sekolah.

- 1) Model perilaku kepemimpinan Ohio memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan tingkat perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada pertimbangan hubungan dan struktur tugas dibangun secara baik.
- 2) Motivasi guru memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini

mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan tingkat motivasi dalam diri guru secara baik.

- 3) Budaya sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan tingkat budaya di sekolah secara baik.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh saran yang ditunjukkan pada:

1) Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebaiknya memberikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan komitmen profesi guru dengan meningkatkan dan mengembangkan model perilaku kepemimpinan Ohio, motivasi guru dan budaya sekolah efektif jika dilakukan sepenuhnya di sekolah sebagai tolak ukur keberhasilan dari Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

2) Tenaga Pendidik

Setiap tenaga pendidik sebaiknya mendukung dalam membangun komitmen profesi guru yang baik, selain itu memiliki kesadaran tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan peran dan tanggung jawabnya secara optimal sehingga komitmen profesi guru meningkat menjadi lebih baik, sebagai sumber referensi tambahan untuk menambah wawasan pengetahuan guru mengenai Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

3) Tingkat SMA Negeri

Tingkat SMA negeri dapat mengevaluasi kepada kepala sekolah dan guru dengan menggunakan komponen-komponen yang terdapat dalam Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

4) Dinas Pendidikan

Dinas pendidikan dapat menetapkan kebijakan maupun pelatihan/diklat, persiapan/penguatan mengenai Pengaruh Model Perilaku Kepemimpinan Ohio Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Profesi Guru SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

5) Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjutan dengan memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini yaitu dalam hal:

- a. Jumlah sampel tidak hanya terbatas pada satu kabupaten/kota dengan memperluas cakupan wilayah penelitian maka hasil penelitian akan lebih berlaku secara luas.
- b. Pendekatan yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam penelitian.
- c. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya dapat dilengkapi dengan wawancara sehingga data yang diperoleh dapat disesuaikan dengan keadaan yang sedang dialami guru.
- d. Pengisian angket dapat lebih ditekankan pada responden agar mengisi angket dengan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan yang terjadi tanpa dipengaruhi faktor-faktor lain.
- e. Peneliti lain untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah komitmen profesi guru serta dapat mengembangkan penelitian ini secara lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, A., & Ubiyati, N. (2003). *Ilmu pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adam, A. (2021). Pengaruh komitmen terhadap peningkatan profesionalisme guru. *JUANGA: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 99-110. <https://doi.org/10.59115/juanga.v7i2>.
- Aghaei, N., & Savari, M. (2014). The relationship between psychological empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province, Iran. *European Journal of Experimental Biology*, 4(4), 147–155. <https://doi.org/10.37506/v20/i1/2020/mlu/19449>,
- Allend, N. J., & Meyer, J. P. (2000). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage Publication.
- Amini, A. (2021). Analisis manajemen berbasis sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan komitmen profesi guru di smp swasta pemda rantau prapat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11148-11159. <https://doi.org/10.31004/jptam.v5i3.2782>.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arjunan, M., & Balamurugan, M. (2013). Professional commitment of teachers working in tribal area school, pondicherry university, puducherry-605014, India. *Journal of Current Research and Development*, 2(1).
- Asrul., Ananda, R., & Rosnita. (2015). *Evaluasi pembelajaran*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Azhari, Z., & Syamsir. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi. *Jurnal Tingkap*, 8(1), 93–110. <https://doi.org/10.24036/tingkap.v8i1.1773>.
- Bahri, D. S. (2005). *Guru dan anak didik dalam interaksi edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Charles, L. (2020). Moral literacy and school leadership perceptions of principals in southeast Ohio on the ethics of decision-making. *Journal of Educational Administration*, 58(1), 113-127. <http://dx.doi.org/10.1108/JEA-06-2018-0120>.
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2014). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace (4e)*: New York. NY. USA: McGraw-Hill.
- Danim, S. (2005). *Visi baru manajemen sekolah dari unit birokrasi ke lembaga akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Diana, A., Ria, C., & Abdul, R. (2008). *Peningkatan komitmen guru berbasis budaya sekolah dan motivasi guru jilid i dan ii*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djuanda, I. (2022). Peningkatan komitmen profesional guru melalui pengembangan efikasi diri dan kepercayaan. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(03), 627-642. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i03.2444>.
- Dora, D. J., & Guerreiro, F. (2015). Relation between organizational commitment and professional commitment: an exploratory study conducted with teachers Psychol Bogotá, Colombia. *Journal of Education Research*, 14(1), 45. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.rboc>.
- Farwitawati, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 332-339. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.1021>.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/10.52166/madani.v10i1.186>.
- Fitriyanti, I. (2019). Peningkatan komitmen profesi guru melalui pengembangan kepribadian dan pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 808-815. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1330>.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Setia.

- Gilian, W. (2019). From LBDQ XII to LBDQ 50: preferred leader behavior measurement across cultures. *Journal of Management Development*, 10(1), 108-122. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2019-0067>.
- Goswami., Sanghamitra., Mary, M., & Chadha. (2007). "Differences in occupational commitment amongst scientists in indian defence, academic, and commercial R&D organizations". *Vikalpa Journal*, 32(1), 13-27. <https://doi.org/10.1177/0256090920070402>.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Managing behavior on organizations* (4th ed.). Prentice Hall.
- Hakim, L. (2021). Dampak kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan komitmen guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(2), 527-534. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i2.1122>.
- Haryanto, A. T., & Dewi. (2020). Peran kepemimpinan efektif dan kedisiplinan terhadap komitmen guru dan motivasi maslow pada komitmen guru di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801-812. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen sumber daya manusia dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta: JCV Haji Masagung.
- Hatch, M. J., & Zilber, T. (2012). Conversation at the border between organizational culture theory and institutional theory. *Journal of Management Inquiry*, 21(1), 94-97. <https://doi.org/10.1177/1056492611419793>.
- Hidayah, N. (2016). *Analisis quick count metode multistage random sampling dengan estimasi konfidensi interval menggunakan metode bayes (studi kasus: quick count pemilihan presiden 9 juli 2014 oleh lembaga survei indonesia)*. (Disertation). Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Husnah, A. (2021). Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen profesi guru dalam melaksanakan tugas. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 19-30. <http://dx.doi.org/10.21831/jump.v3i1.38599>.
- Jahroni, J. (2021). Peran insentif, perilaku kepemimpinan, dan budaya sekolah terhadap penguatan komitmen guru. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1389-1397. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.601>.

- Jeffrey, J. B. (2003). The dimensionality of professional commitment, school of management studies University of Cape Town. *Journal of Education Research*, 535. <https://doi.org/10.4102/sajip.v29i2.104>.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1960). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Karso, G. B. (2012). Teacher perceived commitment as measure by age, gender and school type, University of Eastern Africa, Kenya. *Green Journal of Education Research*, 364.
- Komar, A. (2020). Peningkatan komitmen guru berbasis budaya sekolah dan motivasi kerja guru. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109-117. <https://doi.org/10.36835/attalim.v6i2.362>.
- Kusumaningrum, D. E. (2020). Pengaruh kepemimpinan pembelajaran, budaya sekolah, dan etika profesi terhadap komitmen guru. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 198-219. <http://dx.doi.org/10.17977/um025v4i32020p198>.
- Clelland, M. (2001). *Memacu masyarakat berprestasi : mempercepat laju pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan motif berprestasi*. Jakarta: Intermedia.
- Meyer, P. J. & Smith, A. C. (2000) HRM practices and organizational commitment: test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17, 319-331. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1936-4490.2000.tb00231.x>.
- Moedjarto, H. (2005). *Karakteristik sekolah unggul*. Jakarta: Duta Graha Pustaka.
- Moerdiyono. (2010). *Administrasi pendidikan*. Jakarta: Refika Aditama
- Mukhtar, S., & Ervin A. P. (2005). *Mengukir prestasi panduan menjadi guru profesional*. Jakarta : Misaka Galiza.
- Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu*. Malang: Maliki Press.
- Mulyasa, E. (2007). *Manajemen berbasis sekolah (konsep, strategi, dan implementasi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya Pidarta.
- Made. (2007). *Pemikiran tentang supervisi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Manik, J., & Siahaan. M. (2021). The pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan pemberian reward terhadap komitmen profesi guru: Peran motivasi guru sebagai variabel mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145-163. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>.
- Maslow, A. H. (1943). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Martini, T. (2019). Pengaruh perilaku kepemimpinan, motivasi berprestasi dan budaya sekolah terhadap komitmen profesi guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 17-27. <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i1.15114>.
- Mehmet, K., & Inandi. Y. (2018). Relationship between school principals' leadership behaviors and teachers organizational trust. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(74), 145-164. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2018.74.8>.
- Mohamad. (2013). *Psikologi guru, konsep dan aplikasi dari guru untuk guru*. Bandung: Alfabeta.
- Musaddad, A. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah perspektif teori kepemimpinan perilaku. *Nusantara Journal of Islamic Studies*, 1(1), 74-81. <https://doi.org/10.54471/njis.2020.1.1.74-81>.
- Nor, D. (2021). Formation of special education leadership study questionnaire set that influences the task load and job satisfaction of special education teachers in Malaysia. *Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5319-5323. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i11.6756>.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*, Sage publications.
- Özgenel, M., & Aksu. T. (2020). The power of school principals ethical leadership behavior to predict organizational health. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(4), 84-87. <http://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20658>.
- Ohio State University. (1962). *Leader behavior description questionnaire (LBDQ)*. Fisher College of Business: The Ohio State University Columbus.
- Nguyen, H. N., & Mohamed, S. (2011). Leadership behaviors, organizational culture and knowledge management practices: an empirical investigation. *Journal of management development*. <https://doi.org/10.1108/02621711111105786>.
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual*. New York: McGraw Hill.

- Purwanto., & Ngauli. M. (2009). *Administrasi supervisi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia. (2007). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 7 tentang guru dan dosen*.
- Ridho, M. A. (2019). "Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah efektif di sekolah dasar." *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 3(2), 114-129. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v3n2.p114-129>.
- Riduwan. (2010). *Metode dan teknik menyusun proposal penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rismayanti, F. D., & Nugroho. Y. (2022). Peran komitmen profesional antara work life balance dan kepuasan kerja guru tingkat menengah atas. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 110-116. <https://doi.org/10.36441/jamr.v2i2.1213>.
- Rivai, Veithzal. P., & Basri. (2007). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. & Timothy A. J. (2008). *Organizational behavior 12th ed jilid i dan ii*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmat, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di yayasan al asyhar tulakan donorojo Jepara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(18), 335-346. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7134648>.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioural sciences*. (2nd ed). New York: Holt Rinehart & Winston.
- Saleh, & Abdul, R. (2014). *Pengembangan kepemimpinan yang mempengaruhi komitmen guru*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sanjaya, W. (2006). *Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan*. Jakarta: Kencana Perdana Media.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. (2018). Kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124-134. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>.
- Sari, T. N., & Prasetya, M. (2020). Dapatkah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan kualitas pelayanan pendidikan mempengaruhi kepuasan orang tua

- siswa. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 87-97. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4399>.
- Sujarweni, W. (2015). *Statistika untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap motivasi guru dan karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127. <http://dx.doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874>.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia (praktik penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suparta, L. (2020). Peningkatan komitmen terhadap profesi melalui penguatan pemberdayaan dan efikasi diri guru smp swasta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 115-119. <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i2.2774>.
- Suyanti, S. (2021). Kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kepuasan kerja guru, dan komitmen guru terhadap kinerja guru CCS Bali. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12(1), 61-71. <https://doi.org/10.23887/japi.v4i1.962>.
- Sashkin, M., & Rosenbach, W. (1990). *Organizational culture assessment questionnaire*: Marshall Sashkin.
- Sezgin, M., & Celal, C. (2012). Impact of affective organizational and occupational commitment on job satisfaction. *International Journal of Business and Commerce*, 2(2), 21-35.
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen profesi guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetopo, H., & Soemanto, W. (2009). *Kepemimpinan dan supervisi pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Stogdill, R. M. (1963). *Manual for the leader behaviour description questionnaire-form xii: an experimental revision, Ohio State University bureau of business research, college of commerce and administration*: Columbus, OH.
- Sugiarti, H., & Megawarni, A. (2012). Konsistensi koefisien determinasi sebagai ukuran kesesuaian model pada regresi robust the consistency of coefficient of determination to fitting model through robust regression. *Jurnal Matematika Sains dan Teknologi*, 13(2), 65-72. <https://doi.org/10.33830/jmst.v13i2>.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sulistiyani, Ambar, T., & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyorini. (2001). *Hubungan antara keterampilan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi dengan komitmen guru*. Jakarta: Ilmu Pendidikan .
- Suryadi, A. (1995). *Efisiensi pengelolaan pendidikan*. Jakarta: Balitbang Depdikbud Surya.
- Sutrisno, T., & Purnomosidhi, B. (2013). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(2), 123-136. <https://doi.org/10.21107/infestasi.v9i2.564>.
- Taherdoost, H. (2016). Sampling methods in research methodology: how to choose a sampling technique for research. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 5(2), 18-27. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205035>.
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tirtarahardja, U., & Sulo. (2005). *Pengantar pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Triyono. (2013). *Metodologi penelitian pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Umasugi, H. (2020). Guru sebagai motivator. *JUANGA: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 29(2), 38-29. <https://doi.org/10.59115/juanga.v6i02.7>.
- Umi, A., Nurchayati., & Lolita, A. (2022) Professional commitment in terms of gender and tenure of vocational high school teachers. *International Journal of Current Research and Development*, 3(2). <https://doi.org/10.46245/ijorer.v3i2.193>.
- Usma, N., & Nasir. (2007). *Manajemen peningkatan komitmen guru*. Bandung: Mutiara Ilmu.
- Uakarn, C., Chaokromthong, K., & Sintao, N. (2021). Sample size estimation using yamane and cochrane and krejcie and morgan and green formulas and cohen statistical power analysis by power and comparisons. *Apheit International Journal*, 10(2), 76-86.
- Wahyosumidjo. (2007). *Kepemimpinan kepala sekolah, tinjauan teoretik dan permasalahannya*. Jakarta: Rajawali.
- Wahyudi. (2010). *Kepemimpinan kepala sekolah: dalam organisasi pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

- Wang, Xiaojin., & Jianrong, S. (2012). "An investigation into the professional commitment of chinese project management professionals". *International Journal of Business and Management*, 7(10), 156-166. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n10p156>.
- Zubaidah, R. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru serta implikasinya pada komitmen guru di smp negeri kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 8-20. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.200>.
- Zulher, Z. (2023). Analisis budaya sekolah dan motivasi guru dan pengaruhnya terhadap komitmen profesi guru. *Insight Management Journal*, 3(2), 89-101. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.234>.
- Zuraida, I., & Retnowati, R. (2020). Peningkatan komitmen profesional guru SMP melalui penguatan efikasi diri dan budaya sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 110-114. <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i2.2766>.