



PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN GURU PADA SD NEGERI DI KECAMATAN PADANG JAYA BENGKULU UTARA

¹ ARPEN FITRAWILAN

¹ Universitas Bengkulu

e-mail : arpenfwilan@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan autentik kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap komitmen guru pada SDN di Kecamatan Padang Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. Pendekatan yang digunakan pada penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrument angket. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 160 orang yang berasal dari guru-guru SD yang ada di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara. Tehnik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive cluster random sampling*. Analisa perhitungan pada penelitian ini untuk menentukan hipotesis menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22 for windows. Adapun simpulan dari penelitian ini adalah secara simultan kepemimpinan autentik dan iklim sekolah bersama-sama mempengaruhi komitmen guru yang ada di sekolah. Secara parsial, masing-masing variabel (kepemimpinan autentik dan iklim sekolah) mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen guru SDN yang ada di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara

Keyword: iklim sekolah, kepemimpinan autentik, komitmen guru

Abstract - This study aims to analyze the influence of the authentic leadership of the school principal and school climate on teacher commitment to public elementary schools in Padang Jaya District, North Bengkulu Regency. The approach used in this research is descriptive quantitative. Data collection techniques in this study used a questionnaire instrument. This study used a sample of 160 people from elementary school teachers in Padang Jaya District, North Bengkulu. The sampling technique used in this study was purposive cluster random sampling. Calculation analysis in this study to determine the hypothesis using the help of the SPSS version 22 application for windows. The conclusion from this study is that simultaneously authentic leadership and school climate together influence the commitment of teachers in schools. Partially, each variable (authentic leadership and school climate) significantly influences the commitment of elementary school teachers in Padang Jaya District, North Bengkulu

Keyword: school climate, authentic leadership, teacher commitment



PENDAHULUAN

Aspek penting yang harus kita utamakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan. Menurut Yusuf (2015:1) pendidikan merupakan usaha sadar dalam membina dan mengembangkan harkat dan martabat manusia secara utuh, dan menyeluruh dengan menarik, menyenangkan dan menggembirakan. Agar mutu pendidikan dapat berjalan menuju ke arah yang baik, faktor penting yang harus dipenuhi adalah keberadaan guru yang profesional dibidangnya. Dengan adanya guru yang profesional, harapannya lembaga tersebut dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Dalam proses mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas yang optimal bagi siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Agar hal tersebut dapat terwujud, seorang guru harus memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Komitmen guru yang dimaksud berhubungan dengan rasa keterlibatan guru dengan tugasnya, rasa kesetiaan kepada sekolah, dan komitmen pada profesinya sebagai seorang guru, yaitu tingkat loyalitas atau tanggungjawab guru pada profesi yang diembannya.

Menurut Jannah (2014), seorang guru yang memiliki komitmen tinggi adalah yang mempunyai kepedulian, rasa tanggungjawab dan loyalitas terhadap tugas pokok, merasakan dorongan semangat dalam bekerja. Lebih lanjut Ahmad dan Rajak, (2007) berpendapat bahwa komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hatiseorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan respon (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen guru adalah iklim sekolah. Iklim sekolah diperkirakan dapat mempengaruhi komitmen guru yang ada di sekolah tersebut. Iklim sekolah merujuk kepada semua aspek dari lingkungan sekolah yang secara berkesinambungan dipersepsi oleh seluruh warga sekolah (Werang, 2018). Lingkungan kerja dapat berarti lingkungan fisik seperti pengaturan ruangan, kebersihan, penerangan, keindahan, dan sebagainya. Dapat pula berarti lingkungan non fisik seperti keterbukaan, pergaulan yang menyenangkan, suasana kerja, kerjasama, dan sebagainya. Iklim sekolah merujuk pada persepsi anggota sekolah, karakteristik, dan kualitas lingkungan internal sekolah sebagai produk dari interaksi para anggota yang dipengaruhi oleh norma, keyakinan, sistem nilai dan harapan yang menopang berbagai elemen lingkungan sekolah (Fefer & Gordon, 2020). Iklim sekolah yang positif dan kondusif ditandai dengan suasana lingkungan sekolah yang aman, nyaman, menghormati keragaman, optimis, terbuka, saling mendukung, peduli, terdapat kebebasan untuk berkreasi, penuh kekeluargaan, sistem organisasi yang sehat, serta kegiatan sekolah yang dipusatkan pada perkembangan siswa (Christopher, 2019).

Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah merupakan orang yang tepat ditunjuk sebagai penggerak untuk membentuk iklim sekolah yang baik. Selain iklim sekolah, kemampuan kepala sekolah dalam mengelola suatu Lembaga akan sangat berdampak pada mutu dan kemajuan suatu instansi yang dipimpinnya (Anwar dkk, 2019:258). Dari hasil penelitian yang dilakukan Hayati (2021) diperoleh simpulan bahwa gaya kepemimpinan sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Menurut teori kepemimpinan autentik, kepala sekolah setidaknya harus memiliki kriteria kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin seharusnya (1) dapat diandalkan, (2) harus dapat dipercaya, (3) harus nyata, dan (4) harus benar (Luthans dan Avolio, 2003). May, Chan, Hodges, dan Avolio (2003) menambahkan, "knowing oneself and being true to oneself" merupakan kualitas kepemimpinan autentik yang esensial dan selanjutnya bahwa pemimpin autentik adalah pemimpin yang benar-benar menggunakan value dan belief utama mereka. Bhindi, Riley, Smith, dan Hansen (2008) menjelaskan kepemimpinan autentik sebagai sebuah tipe kepemimpinan yang pemimpinnya sangat menjunjung nilai-nilai moral dan etika dengantujuan untuk perbaikan para pengikutnya dan diri mereka sendiri. Selain memiliki sikap yang baik, sebagai kepala sekolah juga harus bisa diandalkan dalam melakukanantisipasi guna terwujudnya perkembangan dan peningkatan pada Lembaga yang dipimpinnya Syaiful (2012:160). Dengan



kepemimpinan yang baik, diharapkan kepala sekolah dapat mengorganisasi para staf dan pihak-pihak yang terkait pada suatu sekolah dalam melakukan kegiatan yang bersifat peningkatan mutu baik individu maupun sekolah (Sahertian, 2012:41). Pemimpin yang baik adalah dia yang dapat membuat rancangan kompleks dalam memberikan bimbingan, arahan serta mengajak seluruh anggota sekolah dalam rangka menggapai sasaran pembelajaran efektif dan efisien (Masruri, 2019:99).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah cara pandang peneliti dengan mengadopsi desain penelitian kuantitatif. Karakteristik desain pada penelitian kuantitatif meliputi fokus riset yang lebih terperinci, kaku, statis, dan prosesnya sesuai alur yang sudah disusun sejak awal dan tidak dapat diubah. Pendekatan kuantitatif memiliki karakteristik antara lain; dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian, menguji hipotesis atau teori, dan melakukan generalisasi fenomena sosial yang diteliti.

Sugiyono (2013:11) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan definisi diatas populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Untuk itu yang menjadi populasi adalah guru-guru di SD Negeri yang ada di Kecamatan Padang Jaya. Sebagai Berikut

Tabel 1. Daftar Jumlah Guru SD di Kecamatan Padang Jaya

No	Sekolah	Jumlah Guru PNS	Jumlah Guru Non PNS	Total
1.	SDN 080 Bengkulu Utara	9	7	16
2.	SDN 081 Bengkulu Utara	6	3	9
3.	SDN 082 Bengkulu Utara	10	9	19
4.	SDN 083 Bengkulu Utara	7	9	16
5.	SDN 084 Bengkulu Utara	5	2	7
6.	SDN 085 Bengkulu Utara	7	8	15
7.	SDN 086 Bengkulu Utara	10	5	10
8.	SDN 087 Bengkulu Utara	8	3	8
9.	SDN 088 Bengkulu Utara	5	3	8
10.	SDN 089 Bengkulu Utara	9	11	17
11.	SDN 090 Bengkulu Utara	7	5	9
12.	SDN 091 Bengkulu Utara	8	4	12
13.	SDN 092 Bengkulu Utara	6	2	8
14.	SDN 093 Bengkulu Utara	7	4	11
15.	SDN 094 Bengkulu Utara	9	4	13
16.	SDN 095 Bengkulu Utara	7	4	7
17.	SDN 096 Bengkulu Utara	9	4	13
18.	SDN 097 Bengkulu Utara	7	1	8
19.	SDN 098 Bengkulu Utara	7	2	9
20.	SDN 099 Bengkulu Utara	10	4	8
21.	SDN 100 Bengkulu Utara	7	2	9
TOTAL POPULASI		160	196	232



Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002:109). Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% -25% atau lebih (Arikunto, 2002: 112). Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik atau pengambilan keputusan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2001: 61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi yang digunakan adalah guru-guru yang berstatus PNS, dan jumlah populasi guru PNS SD Negeri di Kecamatan Padang Jaya Bengkulu Utara sebanyak 160 orang, maka semua populasi yang ada digunakan juga sebagai sample penelitian.

Pengumpulan data atau menjaring data dari penelitian diatas, peneliti menggunakan instrumen angket digunakan menjaring kepemimpinan autentik, iklim sekolah dan komitmen dengan menggunakan pengukuran skala likert. Tolak ukur dari keempat variabel, digunakanlah skala pengukuran dengan tujuan untuk mengukur disetiap variabel-variabel dalam penelitian yaitu berupa variabel bebas serta variabel terikat. Dalam penelitian jawaban dengan skala (empat) kontinum dan masing-masing diberi skor dengan menggunakan skala interval 1-5. Pernyataan menggunakan alternatif Selalu (SL), Sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), Tidak Pernah (TP). Skala dalam pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2011:67). Menjelaskan bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel X dan variabel Y. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan kemudian mengukur variabel bebas dan tentang variabelvariabel dalam penelitian. Variabel adalah objek penelitian atau apa saja yang menjadi titik suatu penelitian. Arikunto (2002:96). Variabel adalah gejala yang menjadi penelitian atau apa saja yang menjadi perhatian penelitian. Pada penelitian ini terdapat dua bentuk variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah (X1), Iklim Sekolah (X2), dan Komitmen Guru (Y).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang dimulai dari uji validitas dan reliabilitas angket kepemimpinan autentik, iklim sekolah dan komitmen guru. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, maka instrumen dapat digunakan sebagai alat untuk pengumpul data lapangan. Data yang diperoleh dari hasil lapangan kemudian diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji autokorelasi, uji Durbin-Waston, uji multikolinieritas dan uji linieritas. Selanjutnya bila syarat uji terpenuhi maka dapat dilanjutkan melakukan uji hipotesis secara simultan menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel independen (kepemimpinan autentik dan iklim sekolah) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (komitmen guru). Selanjutnya dilanjutkan dengan pengujian secara parsial menggunakan uji t untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen secara parsial.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik kepala sekolah, iklim sekolah dan komitmen guru SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini mendasar pada hasil analisis butir angket sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Kategorisasi Skor Angket Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah (N = 160)

No.	Kategori	Frekuensi	Interval	%
1.	Sangat Tinggi	130	84% - 100%	81%
2.	Tinggi	30	67% - 83%	19%
3.	Sedang	0	50% - 66%	0%
4.	Rendah	0	33% - 49%	0%
5.	Sangat Rendah	0	20% - 32%	0%
Total		100		100%

Deskripsi kepemimpinan autentik kepala sekolah SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara dari hasil analisis menunjukkan bahwa 7 responden atau 4% responden memberikan respon jawaban pada kategori sangat tinggi, 67 responden atau 42% responden memberikan respon jawaban yang masuk dalam kategori tinggi, 36 responden atau 23% responden memberikan jawaban pada kategori sedang, 38 responden atau 24% responden memberikan jawaban pada kategori rendah, dan 12 responden atau 8% responden memberikan respon jawaban sangat rendah. Jika melihat hasil tersebut, maka kepemimpinan autentik kepala sekolah SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara masih tergolong dalam kategori tinggi.

Tabel 2. Kategorisasi Skor Angket Iklim Sekolah (N = 160)

No.	Kategori	Frekuensi	Interval	%
1.	Sangat Tinggi	52	84% - 100%	33%
2.	Tinggi	101	67% - 83%	63%
3.	Sedang	7	50% - 66%	4%
4.	Rendah	0	33% - 49%	0%
5.	Sangat Rendah	0	20% - 32%	0%
Total		100		100%

Deskripsi iklim sekolah SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara dari hasil analisis menunjukkan bahwa 3 responden atau 2% responden memberikan respon jawaban dengan kategori sangat tinggi, 71 responden atau 44% responden memberikan respon jawaban dengan kategori tinggi, 40 responden atau 25% responden memberikan respon jawaban dengan kategori sedang, 36 responden atau 23% responden memberikan respon jawaban dengan kategori rendah dan 10 responden atau 6% responden memberikan respon jawaban dengan kategori sangat rendah. Jika melihat hasil tersebut, maka iklim sekolah SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara masih tergolong dalam kategori tinggi.



Tabel 3 Kategorisasi Skor Angket Komitmen Guru (N = 160)

No.	Kategori	Frekuensi	Interval	%
1.	Sangat Tinggi	113	84% - 100%	71%
2.	Tinggi	46	67% - 83%	29%
3.	Sedang	0	50% - 66%	0%
4.	Rendah	1	33% - 49%	1%
5.	Sangat Rendah	0	20% - 32%	0%
Total		100		100%

Deskripsi komitmen guru SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara dari hasil analisis menunjukkan bahwa 4 responden atau 3% responden memberikan respon jawaban pada kategori sangat tinggi, 74 responden atau 46% responden memberikan respon jawaban pada kategori tinggi, 34 responden atau 21% responden memberikan respon jawaban pada kategori sedang, 37 responden atau 23% responden memberikan respon jawaban pada kategori rendah dan 11 responden atau 7% responden memberikan jawaban pada kategori sangat rendah. Jika melihat hasil tersebut, maka komitmen guru SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara masih tergolong dalam kategori tinggi. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 dengan teknik one sample Kolmogorov-Smirnov test. Dari uji normalitas menggunakan rumus uji *Kolmogorov Smirnov Test*, diperoleh nilai *Significance 2 tailed* sebesar 0,064 untuk variabel kepemimpinan autentik dan 0,067 untuk variabel iklim sekolah. Nilai *Significance 2 tailed* pada penelitian ini keduanya memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kedua data tersebut berasal dari data yang terdistribusi secara normal.

Hasil uji linieritas menggunakan aplikasi spss 22 diperoleh nilai *Significance* kolom linier untuk kedua variabel sebesar $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa kedua variabel independent memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Untuk uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Waston diperoleh nilai DW sebesar 1,900. Nilai tersebut berada diatas nilai D_1 (1,7035) dan D_u (1,7798) serta berada pada antara nilai D_1 dan $(4 - D_u = 2,2202)$ untuk sample 160. Sehingga memenuhi kriteria bahwa kedua variabel tersebut tidak terdapat autokorelasi. Sedangkan untuk uji multikolinieritas, diperoleh hasil VIF X_1 dan X_2 sebesar $1,153 < 10$, yang berarti tidak ada multikolinieritas antar kedua variabel tersebut.

Hasil uji hipotesis menggunakan Uji F. Penentuan keputusan apakah H_0 diterima atau ditolak dan H_a diterima atau ditolak dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $46,329 > F_{tabel}$ sebesar 3.052529. Hasil ini dijadikan dasar untuk menolak H_0 dan Menerima H_a yang berarti kepemimpinan autentik dan iklim sekolah secara simultan mempengaruhi komitmen guru.

Hasil uji parsial menggunakan uji t untuk kepemimpinan autentik dengan komitmen guru diperoleh hasil bahwa kepemimpinan autentik kepala sekolah memiliki pengaruh secara individu terhadap komitmen guru-guru SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara. Hal itu diperkuat dari hasil uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Dari hasil pengujian, diperoleh nilai t hitung sebesar $4,919 > t$ tabel 1,65443 pada koefisien α 0,05 dengan jumlah sample sebanyak 160. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Agus Purwanto dkk pada tahun 2020. Dari hasil penelitiannya, diperoleh pernyataan bahwa Kepemimpinan authentic berhubungan positif dengan perilaku proaktif bawahan dan berhubungan negatif dengan perilaku penyimpangan tempat kerja bawahan melalui efek mediasi dari tiga faktor psikologis, termasuk identifikasi supervisor, keselamatan psikologis, dan keterlibatan kerja. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa, untuk mengontrol dan mengatur bawahan diperlukan sosok figure teladan bagi bawahannya. Saat figur yang dijadikan teladan memberikan contoh yang baik,



tentu bawahan akan merasa sungkan untuk berbuat atau melakukan tindakan melenceng dari aturan yang sudah dibuat dan disepakati bersama.

Hasil uji parsial iklim sekolah dengan komitmen guru diperoleh hasil bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh secara individu terhadap komitmen guru SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara. Hal itu dapat dilihat dari nilai thitung $4,717 > t$ tabel $1,65443$ pada koefisien α $0,05$ dengan jumlah sample sebanyak 160.

Adanya pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru didukung oleh penelitian yang dilakukan Basilius Redan Werang dalam penelitiannya pada tahun 2018. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa, iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja para guru SD Kristen di Kabupaten Boven Digoel, Papua, yang diindikasikan oleh nilai $R^2 = 0.702$ dengan nilai signifikansi (p -value) = 0.000 . Artinya $70,2\%$ 'komitmen kerja' para guru SD Kristen di Kabupaten Boven Digoel, Papua, dapat dijelaskan oleh variabel independen 'iklim sekolah', sedangkan sisa sebesar $29,8\%$ dijelaskan oleh variabel lain. Menurut kajiannya, iklim sekolah diperlukan untuk menciptakan Kesehatan rohani setiap warga sekolah, meningkatkan produktivitas kerja, menumbuhkan sikap saling percaya dan pengertian tinggi, memudahkan pembaharuan dan perubahan yang mengarah ke hal positif.

PENUTUP

KESIMPULAN

Gambaran mengenai Kepemimpinan autentik kepala sekolah SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara tergolong dalam kategori sangat tinggi. Gambaran mengenai Iklim sekolah SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara tergolong dalam kategori sangat tinggi. Gambaran mengenai Komitmen guru SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara tergolong dalam kategori sangat tinggi.

Kepemimpinan autentik dan iklim sekolah bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen guru SDN di Kecamatan Padang Jaya, Bengkulu Utara. Hal ini diperkuat dengan mendasar hasil analisis dimana nilai Fhitung $46,329$ dengan nilai sig $0,000$. Keeratan hubungan antara kepemimpinan autentik kepala sekolah dan iklim sekolah dengan komitmen guru dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar $0,363$ atau sebesar $36,3$ persen. Hal tersebut menandakan bahwa $36,3$ persen komitmen guru dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan autentik dan iklim sekolah.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik secara individual dapat mempengaruhi komitmen guru. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis yang menunjukkan nilai thitung $5,917 > t$ tabel $1,65443$ Sehingga H_0 ditolak H_a diterima yang menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan autentik terhadap komitmen guru SD di Kecamatan Padang Jaya.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa iklim sekolah secara individual dapat mempengaruhi komitmen guru. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis yang menunjukkan nilai thitung $4,919 > t$ tabel $1,65443$ Sehingga H_0 ditolak H_a diterima yang menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap komitmen guru SD di Kecamatan Padang Jaya.

SARAN

Untuk mengungkap fakta dengan sebenarnya-benarnya, perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda. Instrumen harus dikembangkan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat secara akurat mengukur tentang kepemimpinan autentik, iklim sekolah dan juga komitmen guru. arn ditujukan kepada pihak-pihak yang terlibat langsung penelitian. Instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah instrumen yang mengungkap persepsi. Pada saat pengisian angket, para responden cenderung mengisi berdasarkan pendapat atau persepsi individu yang seringkali dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti rasa suka dan tidak suka. Hal tersebut menjadi kelemahan pada penelitian ini. Dimana peneliti tidak bisa mengungkap secara pasti terkait kejujuran jawaban dari setiap responden yang ikut



mengisi angket. Oleh karena itu, perlu kiranya dikembangkan instrumen lain yang lebih akurat agar dapat mengungkap fakta dengan sebenar-benarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S & Mardikaningsih, R., (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Satya Graha*, Vol 05 (2) 98 – 106. DOI:<https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Astuti, S. (2017). Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Di SD Laboratorium UKSW. *Scholaria*, 7(1), 49–59. <https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/view/713>
- Bhatti, O. K., Aslam, U. S., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Employee Motivation an Islamic Perspective. *Humanomics*, 32(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066>
- Burhanuddin, Yusak. (1998). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Burton, R.M., J. Lauridsen., & B. Obel. (2004) The Impact of Organisational Climate and Strategic Fit on Firm Performance. *Human Resource Management*, 43(1):67-82.
- Bwarnirun, Y., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Hasil Belajar Matematika Materi Pecahan Pada Siswa Kelas IV Ssekolah Dasar Inpres 109 Perumnas Kota Sorong, *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Ibtidaiyah*. Vol 4 (1) 13-24. DOI:<https://doi.org/10.54069/attadrib.v4i1.115>
- Colquitt, J.A., LePine, J.A., & Wesson, M.J. (2009). *Organizational behavior (improving performance and commitment in the workplace)*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Danim, Sudarwan. (2002) *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia Darmanto, & Muharto, T. 2014. *Perilaku organisasi*. Tangerang: UT.
- Hartana, B. (2013). Pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Vol. 2(2), 147 – 162.
- Hasibuan, & Moedjiono. (2006). *Proses belajar mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Irtiqo, N. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Di Tk Tunas Adipura Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 5(1).
- Komariah, Aan. Prof. Dr. M.Pd. 2018. *Kepemimpinan Autentik: Riset Implementasi Manajemen Perubahan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Luthans, F., & Avolio, B. (2003). *Authentic Leadership: A Positive Developmental Approach*. *Positive Organizational Scholarship*, 241–261.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama.
- Mulyasa. (2010). *Menjadi guru profesional dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, A. (2018). Motivasi Kerja Dan Lingkungan Belajar Dalam Upaya Peningkatan Proses Pembelajaran. *Jurnal Tarbiyah*, 25(2). <https://doi.org/10.30829/tar.v25i2.367>
- Puji Soekarno. (2009). Kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Diambil pada tanggal 22 September 2022, dari www.jurnalpendidikan.com.
- Rosyadi, Y. I., & Pardjono, P. (2015). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 124–133. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i1.6276>
- Sambas Ali Muhidin. (2009). Kinerja mengajar guru. Diambil pada tanggal 22 September 2022, dari www.gudangmateri.com.
- Sutrisno. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Alat Peraga Ips Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol 8 (1), 11148-11159. DOI: <http://dx.doi.org/10.30659/pendas.8.1.77-90>



- Syafri Mangkuprawira. (2003). Manajemen sumber daya manusia strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Triyanah, Tri & Edi Suryadi. 2016. 'Iklim Sekolah sebagai Determinan Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan'. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol 1 Agustus 2016 Hal 72-79. Program studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
- Umaedi. (2004). Manajemen Mutu Berbasis Sekolah/Sekolah. Jakarta: CEQM
- Uno, Hamzah., B. (2017) Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyu Suraksumah. (2008). Menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif. Diambil pada tanggal 22 September 2022, dari www.jurnalpendidikan.com.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126. DOI: 10.1177/01492063073089.