

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, IKLIM SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Ngabdi<sup>1\*</sup>, Nur Khoiri<sup>1</sup>, Nurkolis<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup>Managemen Pendidikan Pascasarjana UPGRIS

Email : [masngabdi2@gmail.com](mailto:masngabdi2@gmail.com)\*, [nurkhoiri@upgris.ac.id](mailto:nurkhoiri@upgris.ac.id), [nurkolis@upgris.ac.id](mailto:nurkolis@upgris.ac.id)

### Abstrak

Guru yang profesional harus memiliki tekad yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan pembentukan akhlak mulia. Indikator naik turunnya komitmen seorang guru dapat dilihat dari perubahan perilaku kerjanya. Kualitas kerja yang baik ditunjukkan melalui kedisiplinan, produktivitas yang tinggi, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Komitmen ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan praktik sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja. Tujuan dari kajian ini untuk mengetahui sejauhmana efektivitas komitmen organisasi sekolah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 01 Kabupaten Grobogan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan populasi 292 guru. Teknik pengambilan sampling memakai proporsional random sampling yang berjumlah 166 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner, sebelum pengujian hipotesis dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan keberartian regresi, untuk analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil kajian diperoleh adanya korelasi yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, motivasi kerja baik personal maupun secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi bagi guru dengan persamaan  $\hat{Y} = -2,558 + 0,501X_1 + 0,235X_2 + 0,215X_3$ . Nilai koefisien korelasi 0,844 masuk kategori sangat kuat, dengan kontribusi kategori kuat sebesar 70,7%. Hasil kajian bisa dijadikan rujukan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan perilaku gaya kepemimpinannya, bagaimana mewujudkan iklim sekolah yang kondusif, nyaman, dan menyenangkan, serta mampu memberikan stimulus bagi anggota untuk meningkatkan integritasnya dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

**Kata Kunci:** kepemimpinan; iklim organisasi; motivasi; komitmen

### Abstract

*A professional teacher must possess a strong determination to enhance educational quality, faith, piety, and the cultivation of noble character. Fluctuations in a teacher's commitment can be observed through changes in their work behavior. High-quality work performance is demonstrated by discipline, high productivity, and low absenteeism. This commitment is influenced by leadership styles, organizational climate, and human resource practices related to work motivation. The objective of this study is to determine the extent to which the effectiveness of school organizational commitment is influenced by the democratic leadership style of the school principal, school climate, and teacher work motivation at SMP Negeri Sub Rayon 01, Grobogan Regency. This research employs a quantitative approach, with a population of 292 teachers. The sampling technique used proportional random sampling, resulting in a sample of 166 teachers. Data were collected through questionnaires. Prior to hypothesis testing, analysis requirement tests were conducted, including normality testing, linearity testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, and regression significance testing. Data analysis was performed using multiple linear regression. The*

*study found a positive and significant correlation between the democratic leadership style of the school principal, school organizational climate, and both personal and collective work motivation, and teacher organizational commitment, with the equation  $\hat{Y} = -2.558 + 0.501X_1 + 0.235X_2 + 0.215X_3$ . The correlation coefficient value of 0.844 is categorized as very strong, with a strong contribution of 70.7%. The findings of this study can serve as a reference for school principals to enhance their leadership behavior, create a conducive, comfortable, and enjoyable school climate, and provide stimuli for members to improve their integrity in realizing the school's vision and mission.*

**Keywords:** *leadership; organizational climate; motivation; commitment*

## A. PENDAHULUAN

Pembelajaran yang berkualitas dan bermakna menjadi salah satu solusi untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Hal ini dapat terlaksana apabila guru memiliki kinerja yang baik, dan bertanggungjawab untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan pembentukan akhlak mulia. Secara tidak langsung guru harus dapat melaksanakan kewajiban mengajar di dalam kelas dengan sebaik-baiknya, mengidentifikasi kebutuhan peserta didik, meningkatkan kompetensi dan keterlibatannya dalam setiap kegiatan di sekolah, serta berusaha keras untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Yusuf dan Syarif (2018: 32) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas anggota terhadap organisasinya dengan cara tetap bertahan, berusaha mencapai tujuan dan tidak punya keinginan untuk meninggalkannya. Untuk memperkuat dedikasi guru terhadap lembaga pendidikan, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi komitmen mereka. Nijhof dalam Utaminingsih (2014: 145) mengemukakan bahwa iklim kerja, gaya kepemimpinan, dan praktik manajemen sumber daya manusia (termasuk insentif, peluang pengembangan karier, dan kesempatan melanjutkan pendidikan) berperan penting dalam membentuk komitmen guru.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada bulan September 2024, ditemukan bahwa tingkat komitmen kerja guru di sekolah tersebut masih perlu ditingkatkan. Adapun fenomena tersebut adalah ketidakpedulian kepala sekolah terhadap pendapat guru dalam pengambilan keputusan sekolah, dan penugasan tambahan yang tidak sesuai keahlian guru, dapat mengakibatkan penurunan mutu sekolah. Kondisi inilah yang menjadikan pedoman bagi penulis untuk melakukan kajian pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi bagi guru SMP negeri di sub rayon 01 Kabupaten Grobogan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pandangan kepada institusi mengenai area yang perlu ditingkatkan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi guru. Selain itu, penelitian ini juga mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya sistematis untuk menggerakkan dan memotivasi semua pihak di lingkungan sekolah agar bekerja sama secara bertanggung jawab dan tulus demi mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Sakdun, Sudharto & Nurkolis, 2019). Menurut Nuraini (2023:4) kepemimpinan demokratis ditandai dengan fokus yang seimbang antara pencapaian tujuan dan perhatian terhadap kesejahteraan

anggota. Dalam konteks kepala sekolah, ini berarti kepala sekolah tersebut sangat peduli terhadap upaya peningkatan kesejahteraan guru dan stafnya. Tidak seperti gaya kepemimpinan partisipatif yang cenderung memberikan kebebasan kepada guru dan karyawan dalam mengatur pekerjaan mereka. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, kepala sekolah berperan aktif dalam menetapkan tugas dan tanggung jawab setiap guru dan karyawan, serta tetap melakukan pengawasan yang diperlukan. Meskipun demikian, setiap keputusan yang diambil selalu melalui proses diskusi dan kesepakatan Bersama.

Guru akan merasa bahagia dalam bekerja jika mereka diberikan kebebasan untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat dan memuaskan, pekerjaan yang menantang, adanya kesamaan tanggung jawab, kesempatan yang sama untuk sukses, ingin didengarkan, dihargai dan diperlakukan sebagai orang yang bernilai, sebagai bagian dari organisasi. (Roviana, Haryati, dan Yuliejantiningasih, 2023). Iklim organisasi juga merupakan serangkaian ciri khas atau set karakteristik yang bisa dinilai berdasarkan pada pemahaman yang dibentuk oleh anggota organisasi yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi sekolah, hal ini dapat dilihat dari struktur tugas, sentralisasi keputusan, suasana lingkungan sekolah, tekanan pada latihan dan pengembangan, keamanan, keterbukaan, semangat, umpan balik, kompetensi dan keluwesan dalam bekerja, hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi sekolah.

Selain dari kepemimpinan sekolah dan suasana kerja, semangat kerja guru juga memiliki peran penting dalam membentuk komitmen mereka terhadap sekolah. Hubungan yang harmonis antar guru, yang ditandai dengan saling peduli, mendukung, dan bekerja sama, dapat meningkatkan motivasi kerja, dan pada akhirnya, memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi sekolah. Menurut Novel, Muhdi dan Retananidyastuti, (2020:7) motivasi kerja adalah dorongan kuat yang membuat seseorang berusaha maksimal untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Hal ini didasari oleh keyakinan bahwa kesuksesan organisasi akan membawa manfaat bagi setiap anggotanya. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan dan menjaga semangat kerja karyawan. Motivasi dan kinerja saling berkaitan erat, dimana peningkatan motivasi akan berdampak positif pada kinerja, dan sebaliknya.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, pertama penelitian yang dilakukan Sakdun, Sudharto, dan Nurkolis (2019) bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya sekolah bersama-sama terhadap motivasi berprestasi guru, kedua dilakukan Soleh, Miyono, dan Haryati (2023) menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dan ketiga penelitian Astuti, Wildan, dan Bahtiar (2021) menarik kesimpulan adanya korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. Dari hasil wawancara dengan pengawas pendamping ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja guru yang memerlukan perhatian serius, antara lain: kurangnya tanggungjawab dari beberapa guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembiasaan dan pembentukan karakter siswa, guru sering terlambat masuk kelas setelah pergantian jam pelajaran dan meninggalkan kelas sebelum waktu pelajaran berakhir, guru belum optimal dalam memberikan pelayanan terbaik kepada siswa, terlihat kurang fokus

dan lebih sering menggunakan ponsel di kelas, serta Upaya dari kepala sekolah dalam memotivasi dan mendorong guru untuk bekerja produktif demi mencapai tujuan bersama belum dilakukan secara konsisten. Dari latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis, lingkungan organisasi, dan motivasi kerja guru mempengaruhi komitmen organisasi baik personal maupun secara bersama-sama.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Karena data yang diperoleh dari angka yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih yaitu variabel bebas atau *independent* gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan variabel terikat atau *dependent* komitmen organisasi ( $Y$ ). Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri Sub Rayon 01 Kabupaten Grobogan yang terdiri dari 9 (sembilan) SMP Negeri, dengan populasi 292 guru. Teknik pengambilan sampling menggunakan Proporsional Random Sampling yang berjumlah 166 orang.

Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sebelum digunakan diuji coba terlebih dahulu kepada 30 responden. Selanjutnya, validitas kuesioner diuji menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson, dan reliabilitasnya diuji dengan rumus Alpha Cronbach, keduanya menggunakan bantuan program SPSS 21. Setelah dilakukan pengambilan data maka dilakukan uji persyaratan data, yaitu uji normalitas dengan *Kolmogorof Smirnov Test* dengan standar tingkat signifikan 0,05, uji linieritas, uji multikolinearitas dengan melihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dan selanjutnya dilakukan uji hipotesis data yang terdiri dari uji korelasi dengan mencari nilai *Pearson Correlation* dan nilai signifikansinya, mencari nilai koefisien regresi untuk menentukan persamaan regresi dan uji *anova* digunakan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak. Besarnya pengaruh atau seberapa besar variasi pada variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dapat diukur dengan menggunakan koefisien determinasi yaitu dengan mencari nilai R-squared atau  $R^2$ .

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini mengumpulkan data dari empat variabel yang berbeda. Variabel-variabel tersebut meliputi gaya kepemimpinan demokratis dari kepala sekolah ( $X_1$ ), iklim organisasi di sekolah ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan komitmen organisasi ( $Y$ ). Analisis deskriptif dari data ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21, dan hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Persepsi Responden pada Tiap Variabel**

Gaya Kepemimpinan Demokratis	Iklim Organisasi	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi
------------------------------------	---------------------	-------------------	------------------------

N	166	166	166	166
Mean	145.0482	181.1566	150.6386	145.1386
Median	144.0000	181.0000	151.5000	145.0000
Modus	135.00	195.00	147.00	144.00
Range	36.00	55.00	49.00	37.00
Nilai Minimum	128.00	150.00	122.00	128.00
Nilai Maximum	164.00	205.00	171.00	165.00
Sum	24078.00	30072.00	25006.00	24093.00

*Sumber: data primer yang diolah*

Tabel di atas menunjukkan jawaban responden pada tiap-tiap variabel. Persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah yang diukur dengan 33 pernyataan dengan 166 responden diperoleh skor minimal 128, skor maksimal 164 dengan range 36, jumlah skor jawaban terbanyak 135, nilai tengahnya 144 dan nilai rata-ratanya 145,05. Untuk persepsi responden terhadap variable-variabel yang lain dapat dilihat pada tabel 1.

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Iklim Organisasi Sekolah ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara Bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi Guru ( $Y$ )*

**Tabel 2. Hasil Korelasi Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara Bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi Guru.**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.707	5.41019

Berdasarkan analisis data, terlihat adanya hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru dengan komitmen organisasi mereka. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,844. Angka ini, menurut klasifikasi Sugiyono (2015: 231), mengindikasikan korelasi yang tergolong sangat kuat. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 4 diterima atau ditolak, dapat dijelaskan pada hasil *anova* berikut :

**Tabel 3. Analisis *Anova* Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap Komitmen Organisasi Guru.**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11728.052	3	3909.351	133.561	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4741.761	162	29.270		
	Total	16469.813	165			

Hasil analisis *anova* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selain itu, nilai  $F$  hitung (133,561) juga lebih besar dari nilai  $F$  tabel (3,06). Berdasarkan hasil ini, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis

kepala sekolah, iklim organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi guru, diterima. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa kombinasi dari gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi yang kondusif, dan motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap tingkat komitmen organisasi guru.

Dari tabel 2. juga dapat dijelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,707 artinya variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  memiliki pengaruh dengan kategori kuat dan sekitar 70,7% variasi pada komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi, dan motivasi kerja (Ghozali, 2020 : 73).

**Tabel 4. Hasil Koefisien Regresi Ganda.**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Toleranc e	VIF
1 (Constant)	-2.558	7.409			-.345	.730		
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.501	.048	.500	10.402	.000		.769	1.300
Iklim Organisasi	.235	.098	.276	2.409	.017		.135	7.399
Motivasi Kerja	.215	.115	.213	1.874	.063		.137	7.295

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Didapatkan nilai konstanta -2.558 sedangkan nilai koefisien  $X_1 = 0,501$ ; nilai koefisien  $X_2 = 0,235$ ; dan nilai koefisien  $X_3 = 0,215$  nilai signifikansi 0,000, 0,017 dan 0,063. Maka persamaan regresinya menjadi  $\hat{Y} = -2,558 + 0,501X_1 + 0,235X_2 + 0,215X_3$ .

## Pembahasan

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi*

Secara keseluruhan deskripsi data menunjukkan skor tertinggi 165, skor terendah 128, rata-rata = 145,1 berada pada interval kelas 143-150 dipersepsikan dalam kategori sedang. Uji hipotesis melalui regresi berganda terlihat gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap komitmen organisasi guru yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,844. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karena analisis *anova* menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru mempunyai nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 133,561 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu nilai sebesar 3,06 atau  $133,561 > 3,06$ . Berdasarkan penjelasan, maka temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim

organisasi sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri Sub Rayon 01 Kabupaten Grobogan sebesar 70,7% akibat gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama.

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi guru terlihat dari nilai *Adjusted R square* sebesar 0,707, artinya gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan kategori kuat dan sekitar 70,7% variasi pada komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi, dan motivasi kerja. Persamaan regresi  $\hat{Y} = -2,558 + 0,501X_1 + 0,235X_2 + 0,215X_3$ , artinya apabila gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja dianggap konstan maka komitmen kerja guru sebesar -2,558. Angka 0,501, 0,235, dan 0,215 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ , artinya komitmen guru terhadap organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama: gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis, suasana kerja di sekolah, dan motivasi kerja guru itu sendiri. Jika kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, menciptakan iklim sekolah yang positif, dan mampu meningkatkan motivasi kerja guru, maka komitmen guru terhadap organisasi sekolah akan meningkat. Sebaliknya, jika ketiga faktor tersebut tidak optimal, maka komitmen guru terhadap organisasi sekolah akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Utaminingsih (2014: 145) menjelaskan bahwa faktor-faktor organisasional yang mempengaruhi komitmen organisasi mencakup budaya organisasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja dan praktek sumber daya manusia berkaitan dengan motivasi seperti imbalan, prospek karier dan kemungkinan untuk melanjutkan tingkat pendidikan. Jadi untuk mewujudkan komitmen organisasi adari suatu sekolah perlu diperhatikan beberapa hal, diantaranya adalah budaya yang berlaku di sekolah tersebut, struktur organisasi, dan mekanisme pembentukannya, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, perilaku kepemimpinan, kekuatan kepemimpinan, pengaruh kepemimpinan, karakteristik rekan kerja, personal dan nilai budaya disekitar sekolah. Komitmen kerja guru akan terbentuk apabila guru merasa dirinya memiliki ruang untuk mengembangkan karirnya di sekolah tersebut. Selain itu, lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman dan kebijakan promosi jabatan yang transparan, serta adanya dorongan, daya dukung, stimulan, serta kompensasi.

#### **D. KESIMPULAN**

Dari hasil pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai korelasi yang positif, dan signifikan yaitu sebesar 0,844, termasuk kategori sangat kuat dengan pengaruh sebesar 0,707 masuk kategori kuat. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ditandai dengan keterbukaan, adanya partisipasi, dan penghargaan terhadap guru, tersedia sejumlah informasi yang rinci mengenai definisi tugas, semua anggota mempunyai tanggung jawab melakukan pekerjaannya tanpa pengawasan, dorongan untuk berprestasi dan berkembang

tinggi serta loyalitas anggota dalam menjalankan tugas, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap sekolah. Untuk menciptakan sekolah dengan guru yang memiliki komitmen tinggi, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, serta terus memotivasi guru agar merasa memiliki, ingin bertahan, nyaman, dan berusaha secara maksimal untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.



## Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, Wildan, & Bahtiar. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guuru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik SMP." *Jurnal Pascasarjana UIN Mataram Vol.10, No.2, Desember*.
- Basri, H. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Solo: Pustaka Setia.
- Engkoswara & Komariyah, A. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I., and H. Latan. 2020. *Partial Least Square : Konsep, Teknik Dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hoy, W. K., and C. G. Miskel. 2014. *Administrasi Pendidikan : Teori, Riset, Dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kartono, K. 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusumaputri, S. 2018. *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi)*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mariana, A., Muhdi, & Miyono, N. 2019. "Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri Di Rayon 06 Kabupaten Semarang." *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 8 No. 1, April*.
- Novel, Fuad, Muhdi, & Retananidyastuti. 2020. "Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu SMK Di Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang." *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.9 No. 1, April*.
- Novi, N. 2024. *Komitmen Dalam Organisasi : Pengertian, Indikator & Cara Membangun*. Gramedia Blog.
- Nuraini, S. 2023. *Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah*. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Purwanto, N. 2010. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmayani, Milfayetty, S. & Rosmala, D. 2017. "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pendidik SMP Negeri Di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah." *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.9 No.2, Nopember*.
- Roviana, S., Haryati, T., & Yuliejantiningih. Y. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri." *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.12 No. 3, Desember*.
- Sakdun, Sudharto, & Nurkolis. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMK Negeri Di Kabupaten Grobogan." in *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.8 No. 2, Agustus*.
- Sanjani, A. M. 2018. "Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah." *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan Vol.7 No.1 Desember*.
- Santoso, S. 2019. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Siregar, S. 2019. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi aksara.

- Sodikun. 2022. "Gaya Kepemimpinan Untuk Peningkatan Kinerja Guru. Inopendas Jurnal Ilmiah Kependidikan." *Inopendas Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Vol.5 No.1, Februari.
- Soesanti, A. 2024. *Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah : Tinjauan Terhadap Kinerja Guru*. NTB: Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Soleh, M., Miyono, N., & Haryati, T. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri." *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.12 No. 2, Agustus*.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Suharsaputra, U. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Utaminingsih, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Yusuf, Mardiana, R. & Syarif, D. 2018. *Komien Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.