

## PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER DAN IMBALAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PROFESI GURU

Said Ashlan, Rafni Fajriati<sup>2</sup>, Periskila Dina Kali Kulla<sup>3</sup>, Murnia Suri<sup>4</sup>

<sup>1,2,4</sup>Fakultas Sosial Sains dan Ilmu Pendidikan Universitas Ubudiyah Indonesia, Aceh-Indonesia

<sup>3,4</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ubudiyah Indonesia, Aceh-Indonesia

Koresponding Penulis: [said.ashlan@uui.ac.id](mailto:said.ashlan@uui.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh kepemimpinan visioner terhadap komitmen profesi guru, dan (2) pengaruh imbalan kerja terhadap komitmen profesi guru. Subyek penelitian adalah para guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh dengan jumlah sampel 252 orang yang diambil dengan cara stratified proporsional random sampling, data dianalisis menggunakan analisis jalur setelah menghitung korelasi semua variabel penelitian berupa matriks. Hasil analisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada masing-masing substruktur diperoleh (1) Kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap komitmen profesi guru sebesar 0,466, (2) Imbalan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen profesi guru sebesar 0,589. Hasil penelitian menggambarkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan visioner terhadap komitmen profesi guru sebesar 46,6%, dan (2) terdapat pengaruh positif langsung imbalan kerja terhadap komitmen profesi guru sebesar 58,9%.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Visioner, Imbalan Kerja, Komitmen Profesi*

## THE INFLUENCE OF VISIONARY LEADERSHIP AND EMPLOYMENT REWARDS ON TEACHERS' PROFESSIONAL COMMITMENT

### Abstract

*The aim of this research is to determine and analyze: (1) the influence of visionary leadership on teachers' professional commitment; and (2) the influence of employee benefits on teachers' professional commitment. The research subjects were Banda Aceh City State High School teachers, with a sample size of 252 people taken using stratified proportional random sampling. The data were analyzed using path analysis after calculating the correlation of all research variables in the form of a matrix. The results of the analysis of the influence of exogenous variables on endogenous variables in each substructure showed that (1) visionary leadership had a positive effect on teachers' professional commitment of 0.466, and (2) work benefits had a positive effect on teachers' professional commitment of 0.589. The research results illustrate that (1) there is a direct positive influence of visionary leadership on teachers' professional commitment of 46.6%, and (2) there is a direct positive influence of employee benefits on teachers' professional commitment of 58.9%.*

**Keywords:** *Visionary Leadership, Employee Benefits, Professional Commitment*

## PENDAHULUAN

Agar terwujudnya pendidikan yang bermutu sesuai dengan visi Departemen Pendidikan Nasional dan Qanun Aceh Nomor 11 Tahun 2014, berbagai ketentuan perundang-undangan telah diterbitkan, yang selanjutnya adalah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, peran pemerintah yang diwakili oleh guru-guru sebagai ujung tombak untuk menjalankan amanat pemerintah dalam relevansi, kualitas dan tata kelola menjadi penentu utama dalam hal ini sangat dititik beratkan kepada guru dalam berkomitmen menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan undang - undang guru yang berlaku di Indonesia.

Guru sebagai salah satu komponen pendidikan yang berperan penting dalam kegiatan belajar-mengajar. Dalam ketentuan umum UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan formal. Selanjutnya untuk menjamin terlaksananya tugas utama tersebut, pada pasal 8 mensyaratkan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani, dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru sejatinya adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar-mengajar, tuntutananya jika seorang guru harus mampu mempengaruhi siswanya, berpandangan luas dan memiliki berbagai kriteria sebagai seorang guru yang profesional.

Guru yang efektif adalah yang dapat menunaikan tugas dan fungsinya secara profesional. Untuk dapat melaksanakan

tugas secara profesional diperlukan berbagai persyaratan seperti memiliki 4 kompetensi inti sebagai pendidik, kematangan pribadi, sikap penuh dedikasi, serta harus mempunyai komitmen yang tinggi. Salah satu dimensi guru yang diduga berkontribusi terhadap rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah komitmen profesi guru itu sendiri dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia pastinya tidak berdiri sendiri tetapi berkaitan atau dipengaruhi oleh kondisi seluruh komponen pendidikan secara sistemik, yaitu diantaranya kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, iklim pembelajaran, serta sejauh mana *political will* pemerintah, baik di pusat maupun di daerah.

Persoalan dengan tingkat komitmen yang tinggi dari guru diharapkan pendidikan akan lebih siap dan mampu untuk menghadapi segala macam tantangan dan hambatan. Komitmen guru diwujudkan dengan keterlibatan mereka di dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Guru pun memiliki Komitmen organisasional, yaitu tingkatan di mana seseorang bekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Sebagai pendidik, komitmen guru profesional di antaranya; (1) komitmen terhadap dirinya sebagai makhluk tuhan, (2) komitmen terhadap profesinya sebagai pembelajar, (3) komitmen terhadap sekolah sebagai satu unit social, (4) komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah, (5) komitmen terhadap siswa-siswi sebagai individu yang unik, (6) komitmen terhadap masyarakat sebagai fungsi dan signifikansi sosial, dan (7) komitmen untuk menciptakan pembelajaran bermutu.

Ketujuh jenis komitmen tersebut saling berkaitan dan melengkapi suatu

komitmen penuh yang diberikan oleh seorang guru yang profesional. Sering ditemukan ciri-ciri komitmen guru yang rendah; kurang peduli masalah-masalah siswa, kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah yang berhubungan dengan tugasnya, hanya peduli tugas-tugas rutin, atau juga kurang peduli tugas-tugas pokok. Maka dalam berkomitmen menjadi guru yang profesional akan tampak karakteristik atau ciri-ciri guru tersebut seperti; tingginya perhatian terhadap siswa-siswi, banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan, bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain. Hal ini dapat dilihat juga dari bagaimana guru menghadapi anak didik dan permasalahan yang ada dalam proses pembelajaran. Akhirnya, di masa pandemi COVID-19 ini guru harus mampu melaksanakan pembelajaran baik secara luring dan daring, dan seorang guru yang profesional selalu punya kemampuan mengembangkan dirinya secara terus menerus dan berkelanjutan. Seorang guru senantiasa memiliki komitmen untuk selalu menciptakan pengajaran yang berkualitas, adaptif dan solutif. Sehingga dalam kondisi apa pun, guru yang hebat akan selalu merespons perubahan-perubahan dan pengetahuan baru dan terkini serta menggabungkan ide-ide baru tersebut dalam implementasi kurikulum di dalam pembelajarannya sehingga pembelajaran selalu bermutu.

Dari hasil uji kompetensi guru tahun 2015 yang diikuti 2.670.776 guru, didapat hasil nilai rata-rata kompetensi pedagogik adalah 48,94. Sedangkan nilai rata-rata kompetensi profesional mencapai 54,77. Secara keseluruhan nilai rata-rata uji kompetensi guru tahun 2015 yakni 53,02 dan nilai tersebut masih dibawah dari nilai target yaitu sebesar 55. Selanjutnya hasil UKG untuk provinsi Aceh nilai rata-rata kompetensi pedagogiknya adalah 48,14. Sedangkan nilai rata-rata kompetensi profesionalnya mencapai 54,31. Hasil

UKG tahun 2015 ini yang masih tergolong rendah dikarenakan pada umumnya guru dinilai belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya, termasuk pada dimensi kompetensi pedagogik.

Di lain pihak, Aceh sebagai daerah otonomi khusus dengan lahirnya Undang-Undang Pemerintahan Aceh Tahun 2006 yang telah mempunyai legalitas tersendiri dalam pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan dalam bingkai UU Sisdiknas. Namun sampai saat ini masih belum memuaskan tindak lanjut nyata sistem pendidikan di Aceh mengacu kepada UUPA tersebut sebagai sebuah peluang dan kekuatan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Aceh khususnya di Kota Banda Aceh.

Penelitian Siregar Astri Novia, dkk (2017) menjelaskan dampak negatif yang ditimbulkan akibat guru yang tidak memiliki komitmen yaitu: (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) guru tidak memberikan pelayanan terbaik, (3) tanggung jawab kerja guru rendah, (4) tingkat kedisiplinan guru rendah, serta (5) keinginan berprestasi dan pengembangan diri guru masih rendah. Sedangkan dampak positif dari guru yang memiliki komitmen yaitu: (1) bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) bangga sebagai profesi guru, (3) proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, (4) selalu menjaga nama baik guru, dan (5) memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan berfokus terhadap dampak negatif dan kerugian yang timbul bila guru tidak memiliki komitmen terhadap sekolah misalnya, Barnes, Crowe, dan Schaefer yang mengestimasi besarnya kerugian yang ditanggung sekolah dan seluruh sekolah dalam beberapa distrik di Amerika Serikat disebabkan oleh keluar-masuknya guru dan sekolah yang satu ke sekolah yang lain maupun berhentinya guru dan pekerjaannya sebagai guru

(Spector, Paul E. dkk, 2010). Memperhatikan hasil penelitian di atas bahwa, paling tidak 86 juta dolar per tahun terbuang hanya pada sekolah negeri di Chicago saja, belum termasuk risiko yang dialami sekolah yang berakibat pada kinerja sekolah dan prestasi siswa.

Hal ini semakin menguatkan keyakinan bahwa guru adalah tenaga profesi yang dituntut handal dan memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, tak hanya pemikiran tapi juga hati guru dalam kesehariannya ikut terlibat di dalamnya. Mengajar tidak sekedar menyajikan fakta-fakta melainkan juga mengabdikan seluruh jiwa dan raga, sehingga diperlukan pemahaman dan penyelesaian yang tepat terhadap persoalan komitmen guru terhadap sekolah.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian mengenai komitmen guru hingga saat ini masih relevan diteliti, karena komitmen profesi guru dianggap penting untuk keberlangsungan roda organisasi guru dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Berkomitmen terhadap lembaga tempat bekerja bukanlah tumbuh begitu saja, tetapi banyak faktor yang

mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ada faktor internal dan eksternal guru bersangkutan. Komitmen internal merupakan motivasi kuat diri guru untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang, bila komitmen internal kuat, maka motivasi untuk mengembangkan dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab akan lebih besar. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan dan budaya kerja. Komitmen profesi ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para guru.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tahun 2020 terhadap 220 orang guru pada enam Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Banda Aceh yaitu: SMA Negeri 15 Banda Aceh 20 orang guru, SMA Negeri 12 Banda Aceh 40 orang guru, SMA Negeri 16 Banda Aceh 25 orang guru, dan SMA Negeri 11 Banda Aceh 45 orang guru, SMA Negeri 2 Banda Aceh 45 guru, SMA Negeri 4 Banda Aceh 45 guru. Ditemukan masalah pada komitmen guru.

**Tabel 1**

Rendahnya komitmen profesi guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh

No	Uraian	Jumlah Guru	Persentase
1	Guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh	65	29%
2	Guru tidak memberikan pelayanan terbaik	75	34%
3	Tanggung jawab kerja guru rendah	70	31%
4	Tingkat kedisiplinan guru rendah	78	35%
5	Keinginan guru untuk berprestasi dan mengembangkan diri rendah	90	40%

Sumber: Hasil studi pendahuluan peneliti pada tahun 2023

Fenomena yang menunjukkannya antara lain: (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh (29%), ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang tidak memiliki media pembelajaran mengajar di kelas. (2) Guru tidak memberikan p

elayanan terbaik (34%), ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan isi Rencana Program Pembelajaran, tidak memiliki buku panduan mengajar selain dari buku yang dibagikan oleh pihak sekolah. (3)

Tanggung jawab kerja rendah (31%), ditunjukkan dengan banyaknya tugas-tugas guru belum dilaksanakan sebagaimana yang seharusnya. (4) Tingkat kedisiplinan guru rendah (35%), ditunjukkan dengan masih banyak guru yang sampai ke sekolah ketika bel sudah berbunyi, tidak langsung masuk ke kelas ketika bel sudah berbunyi, dan menutup pelajaran dengan keluar dari kelas sebelum bel berbunyi. (5) Keinginan berprestasi dan mengembangkan diri masih rendah (40%), ditunjukkan dengan rendahnya keinginan guru untuk melanjutkan pendidikannya karena faktor usia, sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk menopang kehidupan ekonominya, ketiadaan waktu, atau karena penghasilan dari kerja sampingan cukup menjanjikan.

Komitmen organisasi menurut Colquitt, LePine, dan Wesson, (2009) dibedakan atas tiga komponen, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen afektif berkaitan dengan keinginan individu secara emosional untuk tetap (*want to*) terikat dengan profesinya. Hal ini dikarenakan individu merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam dirinya sama dengan nilai-nilai dan tujuan profesi yang dimasukinya. Komitmen normatif merupakan komitmen dengan dasar kewajiban (*ought to*) untuk tetap bertahan pada suatu profesi karena memang itu adalah suatu hal yang harus dilakukannya. Dalam hal ini, terjadi juga internalisasi nilai-nilai suatu profesi di dalam diri individu. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari oleh kesadaran akan sejumlah biaya yang akan ditanggung jika bertahan atau jika meninggalkan profesi tertentu.

Selanjutnya, salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen profesi guru adalah kepemimpinan yang visioner.

Ditinjau dari variabel kepemimpinan visioner, Susanto (2013) menjelaskan *visionary* berarti pemimpin mempunyai pandangan yang jauh ke depan tentang apa yang akan dicapai dan mau dibawa ke mana organisasi tersebut. Pemimpin yang bertipe *visionary* berciri mau menerima resiko, membagi pengetahuan yang dimilikinya kepada anggota organisasi, senang melakukan eksperimen dalam organisasinya, memimpin dengan memberi contoh dan memfasilitasi pembelajaran dengan menyemangati tumbuhnya kreatifitas dari diri tiap anggota organisasi. Hasil penelitian dari Yusuf Hadi (2020) dengan judul kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Islam 2 Durenan, menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah telah berhasil membawa lembaganya menjadi salah satu sekolah unggul dan berdaya saing di tingkat nasional.

Selain itu, penelitian terdahulu oleh Ika Alifiyah, Ali Imron, Juharyanto (2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Karakter Peserta Didik sebagai seorang pemimpin, kepala SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi memiliki sebuah pandangan dan impian akan dibawa ke mana sekolah yang dipimpinya. Hasil temuan terkait perumusan visi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu melalui beberapa tahapan. Dimulai dari kepala sekolah mengumpulkan seluruh guru dan staf sekolah dalam rangka merumuskan visi bersama. Hal ini dilakukan karena perubahan sekolah harus dilakukan bersama dengan berpijak pada visi yang dirumuskan bersama. Visi ini nantinya akan dijadikan sebuah pedoman dalam setiap tindakan oleh setiap warga sekolah. visi yang akan disusun ini harus mengakar dan membentuk suatu budaya sekolah sesuai dengan harapan di masa

yang akan datang.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi komitmen profesi guru adalah imbalan kerja: Slocum dan Hellriegel (2010) mengemukakan konsep imbalan adalah "*a reward is an event that an individual finds desirable or pleasing*". Imbalan adalah pendapatan yang diinginkan seorang individu dan menyenangkan hati. Gaji dibayarkan secara periodik dengan jaminan pasti, artinya gaji tetap dibayar walaupun karyawan tidak bekerja. Upah dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian kerja yang telah disepakati. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu atas prestasinya tersebut sebagai prestasi standar, sedangkan tunjangan khusus adalah tambahan (*financial atau non finansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Werang (2010) yang menemukan bahwa status sosial ekonomi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen profesi dan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat sosial ekonominya maka akan diikuti oleh semakin baiknya komitmen dan kinerja guru. Kesejahteraan guru perlu diwujudkan sebagaimana amanah Undang-Undang pasal 10 tentang guru dan dosen yang menyebutkan bahwa guru dan dosen akan mendapat penghasilan yang pantas dan memadai, antara lain meliputi: gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan profesi, dan/atau tunjangan khusus serta penghasilan lain yang berkaitan dengan tugasnya. Imbalan sangat penting bagi guru Pegawai Negeri Sipil/non Pegawai Negeri Sipil. Hal ini karena imbalan merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Tingkat penghasilan yang didapatkan sangat

berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

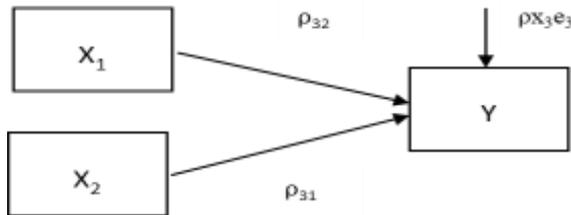
Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dan imbalan kerja berpengaruh terhadap komitmen profesi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk melihat lebih nyata seberapa tinggi komitmen profesi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Berelevan dari pemikiran tersebut, maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Imbalan Kerja Terhadap Komitmen Profesi Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh".

## METODOLOGI

Rancangan penelitian ini adalah explanatory correlational karena bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengukur derajat hubungan antar variabel dalam pemodelan kausal dengan menggunakan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh. Berdasarkan data Dinas Pendidikan Provinsi, diperoleh 674 guru dari 16 SMA Negeri. Sedangkan sampelnya berjumlah 252 guru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik sebagai alat analisis korelasi dan regresi sederhana dan berganda. Untuk dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi ada persyaratan yang harus dipenuhi, antara lain: uji normalitas, dan uji linieritas. Untuk menguji hipotesis digunakan uji korelasi dan analisis jalur dengan bantuan komputer software SPSS Windows versi 22. Teknik analisis jalur digunakan untuk

menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel endogen dan eksogen. Analisis jalur terlebih dahulu harus menggambarkan secara diagramatik



**Gambar 1: Diagram Jalur Variabel Penelitian**

struktur hubungan sebab akibat antara variabel endogen dan variabel eksogen. Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1:

X1 = Kepemimpinan Visioner

X2 = Imbalan Kerja

Y = Komitmen Profesi

Jumlah guru sebanyak 674 guru dari 16 SMA Negeri, untuk lebih jelasnya posisi Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kota Banda Aceh secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Keterangan:

**Tabel 2. Distribusi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Banda Aceh**

NO	SATUAN PENDIDIKAN	ALAMAT	JUMLAH GURU
1	SMA NEGERI 1 BANDA ACEH	JL. PROF. A. MAJID IBRAHIM I, PUNGE JURONG,	46
2	SMA NEGERI 2 BANDA ACEH	JL. TGK. HASYIM BANTA MUDA, MULIA,	53
3	SMA NEGERI 3 BANDA ACEH	JL. TGK.H. DAUD BEUREUEH, BANDAR BARU,	51
4	SMA NEGERI 4 BANDA ACEH	JL. PANGLIMA NYAK MAKAM, KOTA BARU,	61
5	SMA NEGERI 5 BANDA ACEH	JL. HAMZAH FANSURI NO.3, KOPELMA DARUSSALAM,	55
6	SMA NEGERI 6 BANDA ACEH	ALAMAT: JL. TGK. COT ARON, LAMJABAT,	34
7	SMA NEGERI 7 BANDA ACEH	JL. KRUENG JAMBO AYE NO. 1, GEUCEU KOMPLEK,	63
8	SMA NEGERI 8 BANDA ACEH	JL. TGK. CHIK DIPINEUNG RAYA, KOTA BARU,	58
9	SMA NEGERI 9 BANDA ACEH	KOMPLEK STADION HARAPAN BANGSA, LHONG RAYA,	40
10	SMA NEGERI 10 BANDA ACEH	LAMAT: JL. FAJAR HARAPAN ATEUK JAWO, ATEUK JAWO,	33
11	SMA NEGERI 11 BANDA ACEH	JL. PAYA UMET, BLANG CUT	57
12	SMA NEGERI 12 BANDA ACEH	ALAMAT: JL. PANGLIMA NYAK MAKAM, KOTA BARU,	48
13	SMA NEGERI 13 BANDA ACEH	JL. LAMPOH KUTA NO. 2E GAMPONG JAWA, GAMPONG JAWA,	28
14	SMA NEGERI 14 BANDA ACEH	JL. LAMPASEH KOTA, LAMPASEH KOTA,	14
15	SMA NEGERI 15 BANDA ACEH	JL. PELANGI NO. 23, MULIA,	14
16	SMA NEGERI 16 BANDA ACEH	JL. PROF. ALI HASYIMI, GAMPONG ILIE, ULEE KAREN G, ILIE,	19

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Aceh bidang kelembagaan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Tahun 2021

Karakteristik populasi guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kota Banda Aceh, dapat dilihat secara jelas secara terinci dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Karakteristik populasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh Tahun 2021

NO	NAMA LEMBAGA	STRATA PENDIDIKAN				STATUS PEGAWAI		JENIS KELAMIN		JLH
		< S1	S1	S2	S3	PNS	NON (PNS)	L	P	
1	SMA NEGERI 1 BANDA ACEH	0	43	3	0	45	1	8	38	46
2	SMA NEGERI 2 BANDA ACEH	3	43	7	0	46	7	13	40	53
3	SMA NEGERI 3 BANDA ACEH	0	44	7	0	47	4	6	45	51
4	SMA NEGERI 4 BANDA ACEH	0	55	6	0	58	3	7	54	61
5	SMA NEGERI 5 BANDA ACEH	0	50	4	1	55	0	11	44	55
6	SMA NEGERI 6 BANDA ACEH	1	31	2	0	32	2	8	26	34
7	SMA NEGERI 7 BANDA ACEH	3	52	8	0	55	8	11	52	63
8	SMA NEGERI 8 BANDA ACEH	0	51	6	1	48	10	16	42	58
9	SMA NEGERI 9 BANDA ACEH	0	36	4	0	34	6	10	30	40
10	SMA NEGERI 10 BANDA ACEH	0	28	5	0	30	3	9	24	33
11	SMA NEGERI 11 BANDA ACEH	0	49	8	0	49	8	10	47	57
12	SMA NEGERI 12 BANDA ACEH	0	45	3	0	42	6	10	38	48
13	SMA NEGERI 13 BANDA ACEH	0	25	3	0	20	8	6	22	28
14	SMA NEGERI 14 BANDA ACEH	0	14	0	0	9	5	1	13	14
15	SMA NEGERI 15 BANDA ACEH	0	14	0	0	13	1	3	11	14
16	SMA NEGERI 16 BANDA ACEH	0	16	3	0	17	2	5	14	19
<b>JUMLAH</b>		<b>7</b>	<b>596</b>	<b>69</b>	<b>2</b>	<b>600</b>	<b>74</b>	<b>134</b>	<b>540</b>	<b>674</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Aceh Tahun 2020/2021

Berdasarkan gambaran karakteristik populasi yang diuraikan di atas bahwa populasi tidak bisa di asumsi homogen yakni tersebar di semua SMA kota Banda Aceh terdiri dari guru yang berjenis kelamin laki laki-laki 134 orang dan guru perempuan 540 orang, dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) 600 orang dan Non PNS sebanyak 74 orang guru yang berpendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 69 Orang, guru yang berpendidikan Strata 1

(S1) berjumlah 596 orang, dan yang berpendidikan di bawah Strata 1 ( S1) ada 7 guru, total guru yang bertugas di 16 Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kota Banda Aceh berjumlah 674 guru.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel minimal dengan menggunakan rumus dari Slovin yang dikutip dari Prasetyo dan Jannah (2011) yaitu :

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

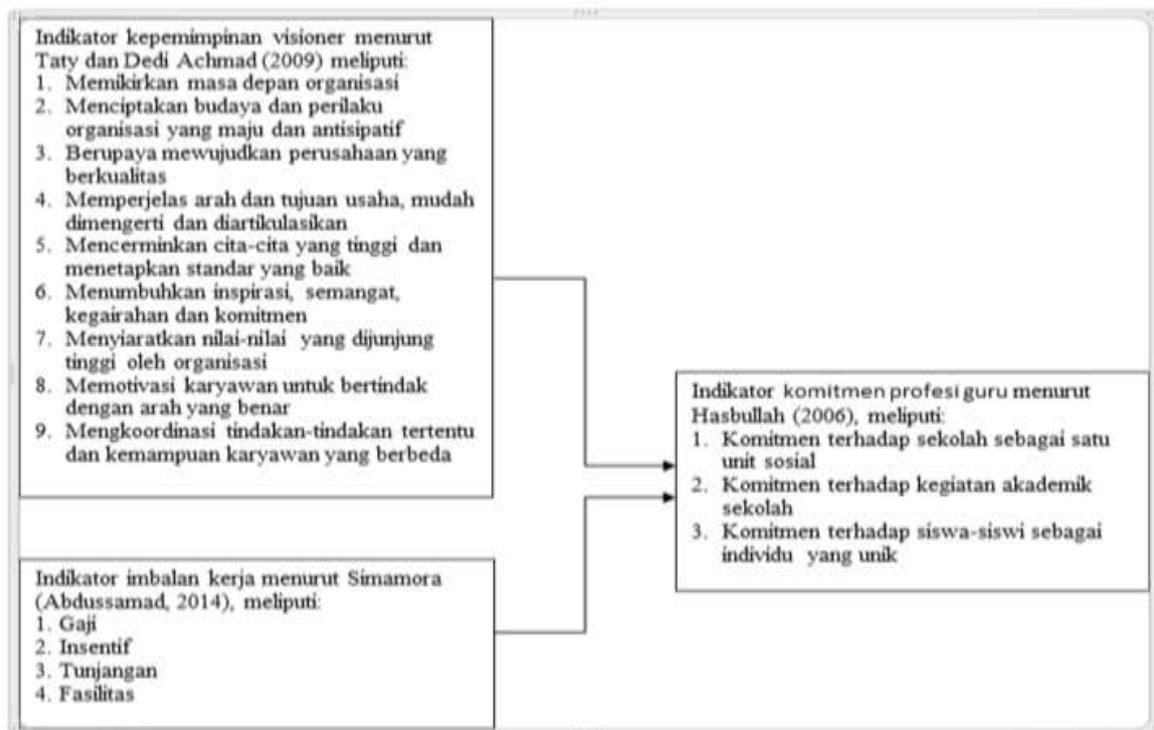
d = Derajat kekeliruan

Berdasarkan rumus Slovin, untuk populasi N = 674, dan derajat kekeliruan d sebesar 0,05, didapat jumlah sampel:

$$n = \frac{674}{1+(674 \times 0,05^2)} = 251,0242 = 252$$

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner terhadap komitmen profesi guru, pengaruh imbalan kerja terhadap komitmen profesi guru, serta pengaruh secara serentak dari

pengaruh kepemimpinan visioner dan imbalan kerja terhadap komitmen profesi guru. Penelitian ini dilakukan dengan suatu kerangka pemikiran sebagaimana terlihat dalam Gambar 2.



Gambar 2. Hubungan Tiga Variabel  
Sumber: Penulis (2024)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran data penelitian yang disajikan pada ketiga variabel ini adalah kepemimpinan visioner ( $X_1$ ), imbalan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen profesi guru ( $Y$ ). Berdasarkan hasil kuantifikasi jawaban responden terhadap kuisioner yang disebar, sebanyak 240 set sesuai dengan jumlah sampel penelitian

yang telah ditentukan pada guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh. Selanjutnya, setelah memperoleh data mentah, peneliti mengolah data tersebut menggunakan alat bantu komputer program statistik SPSS for Windows versi 22. Satuan data statistik dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

**Table 4. Statistical Results Data Unit. STATISTICS**

	Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ )	Imbalan Kerja ( $X_2$ )	Komitmen Profesi Guru ( $X_3$ )
<b>N</b>	<b>252</b>	<b>252</b>	<b>252</b>
<b>Mean</b>	<b>104.42</b>	<b>103.48</b>	<b>108.93</b>
<b>Median</b>	<b>104</b>	<b>103</b>	<b>108.50</b>
<b>Mode</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>103</b>
<b>Std. Dev.</b>	<b>9.51</b>	<b>9.97</b>	<b>8.75</b>
<b>Variance</b>	<b>90.49</b>	<b>99.52</b>	<b>76.70</b>
<b>Range</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>
<b>Minimum</b>	<b>85</b>	<b>83</b>	<b>88</b>
<b>Maximum</b>	<b>129</b>	<b>127</b>	<b>132</b>
<b>Sum</b>	<b>26315</b>	<b>26079</b>	<b>27450</b>
<b>Min. Ideal</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>35</b>
<b>Max. Ideal</b>	<b>160</b>	<b>160</b>	<b>175</b>
<b>Mean Ideal</b>	<b>96</b>	<b>96</b>	<b>105</b>
<b>SD. Ideal</b>	<b>21,33</b>	<b>21,33</b>	<b>23,33</b>

Berdasarkan data pada Tabel 4 diketahui bahwa *mean* skor hasil pengukuran variabel Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ) adalah 104,42 dengan skor

terendah yang diperoleh adalah 85 dan skor tertinggi 129; mode 99; median 104; serta standar deviasi 9,51.

### Variabel Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ )

Distribusi frekuensi skor variabel Kepemimpinan Visioner dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ )**

Kelas	Interval Kelas	Tepi Kelas	Frek. Absolut ( $f_0$ )	Frek. Relatif	Frek. Kumulatif
<b>1</b>	85 – 89	84.5	13	5.16%	5.16%
<b>2</b>	90 – 94	89.5	29	11.51%	16.67%
<b>3</b>	95 – 99	94.5	39	15.48%	32.14%
<b>4</b>	100 – 104	99.5	53	21.03%	53.17%
<b>5</b>	105 – 109	104.5	50	19.84%	73.02%
<b>6</b>	110 – 114	109.5	23	9.13%	82.14%

7	115 – 119	114.5	28	11.11%	93.25%
8	120 – 124	119.5	12	4.76%	98.02%
9	125 – 129	124.5	5	1.98%	100%
<b>JUMLAH</b>			<b>252</b>	<b>100%</b>	

Dari Tabel 5 menunjukkan skor hasil pengukuran kepemimpinan visioner didominasi pada kelas interval 100-104 sebanyak 53 orang (21,03%). Persentase nilai terkecil berada pada kelas interval 125-129 sebanyak 5 orang (1,98%). Skor rata-rata 104,42 terletak pada interval kelas 100-104 sebanyak 53 orang (21,03%). Jadi sebanyak 118 orang

(46,83%) responden memiliki skor di atas rata-rata dan sebanyak 81 orang (32,14%) responden memiliki skor di bawah rata-rata.

Dengan mengacu pada kriteria pada bagian metodologi diperoleh tendensi variabel kepemimpinan visioner ( $X_1$ ) sebagai berikut:

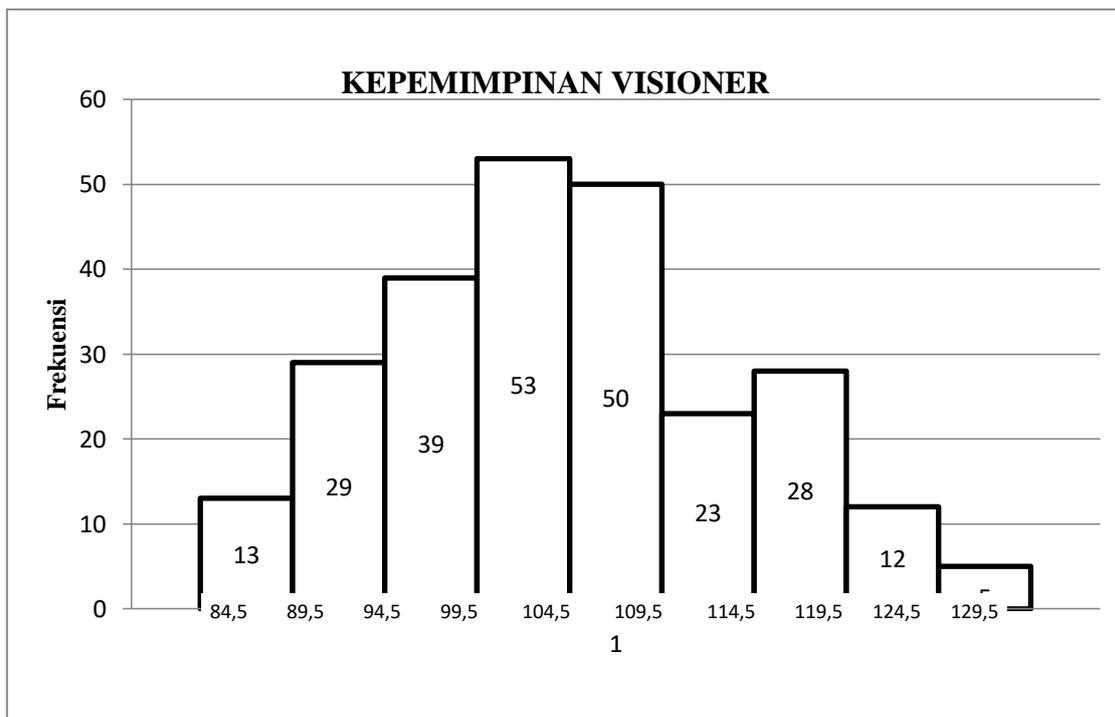
Tabel 6. Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ )

Rentangan	Frek. Observasi	Frek. Relatif	Kategori
<b>129 – 160</b>	1	0.40%	Tinggi
<b>97 – 128</b>	196	77.78%	<b>Cukup</b>
<b>76 – 96</b>	55	21.83%	Kurang
<b>32 – 75</b>	-	-	Rendah
Jumlah	<b>252</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan Tabel 6 tersebut diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel kepemimpinan visioner Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Banda Aceh yang menunjukkan bahwa 1 responden (0,40%) dalam kategori tinggi, 196 responden (77,78%) dengan kategori cukup, 55 responden (21,83%) dengan kategori kurang dan

tidak ada responden (0%) dengan kategori rendah. Dengan demikian, kepemimpinan visioner Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Banda Aceh pada umumnya berada pada kategori “cukup”.

Tampilan histogram variabel kepemimpinan visioner dapat dilihat pada Gambar 3. di bawah ini:



### Variabel Imbalan Kerja ( $X_2$ )

Selanjutnya, distribusi frekuensi skor variabel Imbalan Kerja dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Imbalan Kerja ( $X_2$ )

Kelas	Interval Kelas	Tepi Kelas	Frek. Absolut ( $f_0$ )	Frek. Relatif	Frek. Komulatif
1	83 - 87	82.5	10	3.97%	3.97%
2	88 - 92	87.5	25	9.92%	13.89%
3	93 - 97	92.5	38	15.08%	28.97%
4	98 - 102	97.5	50	19.84%	48.81%
5	103 - 107	102.5	46	18.25%	67.06%
6	108 - 112	107.5	34	13.49%	80.56%
7	113 - 117	112.5	26	10.32%	90.87%
8	118 - 122	117.5	13	5.16%	96.03%
9	123 - 127	122.5	10	3.97%	100 %
<b>JUMLAH</b>			<b>252</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan data pada Tabel 7 tersebut diketahui bahwa *mean* skor hasil pengukuran variabel imbalan kerja ( $X_2$ ) adalah 103,48 dengan skor terendah yang diperoleh adalah 83 dan skor tertinggi 127; mode 100; median 103; serta standar deviasi 9,97. Skor hasil pengukuran imbalan kerja didominasi pada kelas interval 98-102 sebanyak 50 orang

(19.84%). Persentase nilai terkecil berada pada kelas interval 83-87 sebanyak 10 orang (3,97%) dan kelas interval 123-127 sebanyak 10 orang (3,97%). Skor rata-rata 103,48 terletak pada interval kelas 103-107 sebanyak 46 orang (18,25%). Jadi sebanyak 83 orang (32,94%) responden memiliki skor di atas rata-rata dan sebanyak 123 orang (48,81%)

responden memiliki skor di bawah rata-rata.

Dengan mengacu pada kriteria

pada bagian metodologi diperoleh tendensi variabel imbalan kerja ( $X_2$ ) sebagai berikut:

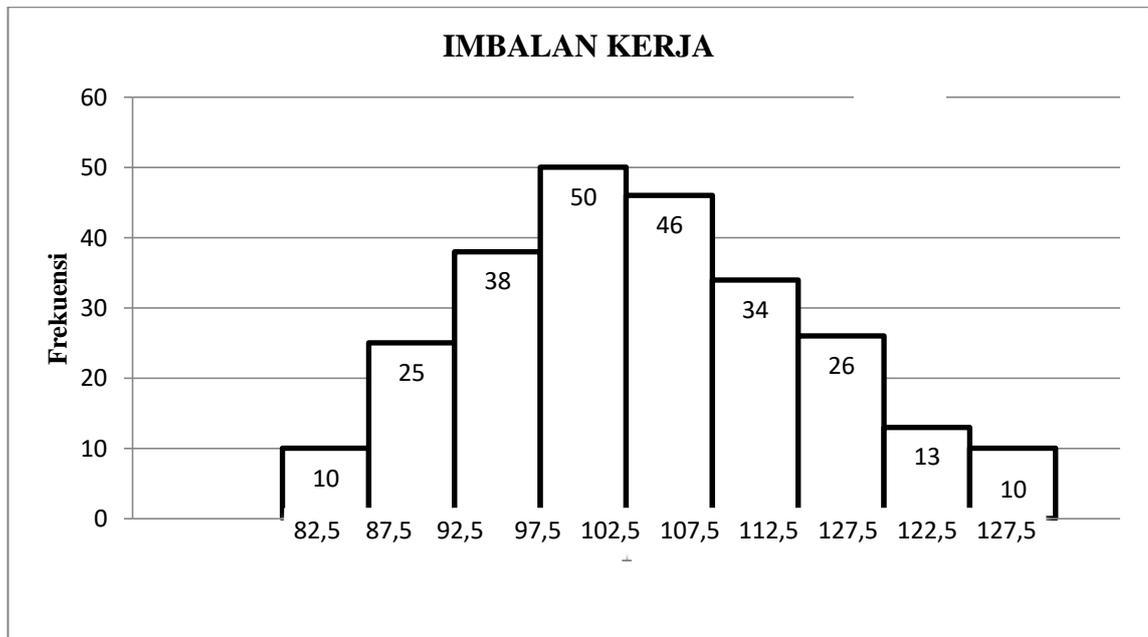
Tabel 8. Tingkat Kecenderungan Variabel Imbalan Kerja ( $X_2$ )

Rentangan	Frek. Observasi	Frek. Relatif	Kategori
129 – 160	-	-	Tinggi
97 – 128	186	73.81%	Cukup
76 – 96	66	26.19%	Kurang
32 – 75	-	-	Rendah
Jumlah	252	100%	

Berdasarkan Tabel 8 tersebut diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel Imbalan Kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Banda Aceh yang menunjukkan bahwa 186 responden (73,81%) dengan kategori cukup dan 66 responden (26,1 9%)

dengan kategori sedang serta tidak ada responden dengan kategori tinggi maupun kurang. Dengan demikian, Kecerdasan Emosional guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Banda Aceh pada umumnya berada pada kategori “cukup”.

Tampilan histogram variabel imbalan kerja dapat dilihat pada Gambar 4. di bawah ini:



**Variabel Komitmen Profesi Guru (Y)**

Variabel ketiga merupakan variabel terakhir dalam penelitian ini, distribusi

frekuensi skor variabel komitmen profesi guru dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Profesi Guru (Y)

Kelas	Interval	Tepi Kelas	Frek. Absolut	Frek.	Frek.
-------	----------	------------	---------------	-------	-------

	<b>Kelas</b>		<b>(f<sub>0</sub>)</b>	<b>Relatif</b>	<b>Kumulatif</b>
<b>1</b>	88 – 92	87.5	6	2.38%	2.38%
<b>2</b>	93 - 97	92.5	18	7.14%	9.52%
<b>3</b>	98 - 102	97.5	31	12.30%	21.83%
<b>4</b>	103 - 107	102.5	59	23.41%	45.24%
<b>5</b>	108 - 112	107.5	56	22.22%	67.46%
<b>6</b>	113 - 117	112.5	43	17.06%	84.52%
<b>7</b>	118 - 122	117.5	21	8.33%	92.86%
<b>8</b>	123 - 127	122.5	12	4.76%	97.62%
<b>9</b>	128 - 132	127.5	6	2.38%	100%
	<b>JUMLAH</b>		<b>252</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan data pada Tabel 9 dan Tabel 4 tersebut diketahui bahwa *mean* skor hasil pengukuran variabel Komitmen Profesi Guru (Y) adalah 108,93 dengan skor terendah yang diperoleh adalah 88 dan skor tertinggi 132; mode 103; median 108.50; serta standar deviasi 8,75. Skor hasil pengukuran komitmen organisasi didominasi oleh kelas interval 103-107 sebanyak 59 orang (23,41%). Persentase nilai terkecil berada pada 2 kelas interval yaitu kelas interval 88-92 sebanyak 6

orang (2,38%) dan kelas interval 128-132 sebanyak 6 orang (2,38%). Skor rata-rata 108,93 terletak pada interval kelas 108-112 sebanyak 56 orang (22,22%). Jadi sebanyak 82 orang (32,54%) responden memiliki skor di atas rata-rata dan sebanyak 114 orang (45,24%) responden memiliki skor di bawah rata-rata.

Dengan mengacu pada kriteria pada bagian metodologi diperoleh tendensi variabel komitmen profesi guru (Y) sebagai berikut:

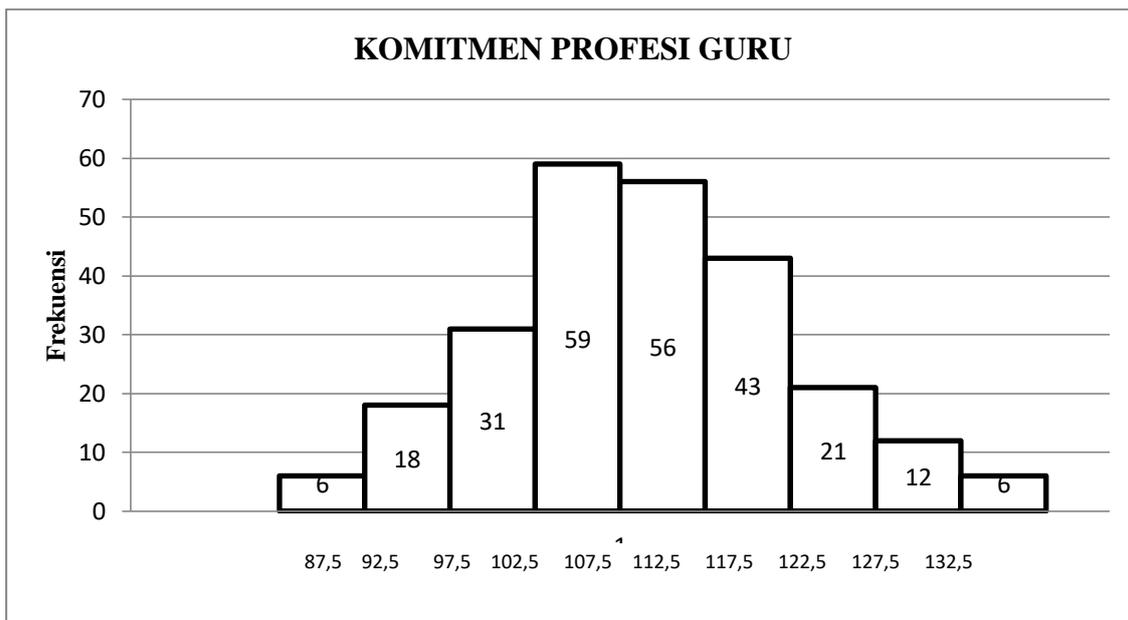
Tabel 10. Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Profesi Guru (Y)

<b>Rentangan</b>	<b>Frek. Observasi</b>	<b>Frek. Relatif</b>	<b>Kategori</b>
<b>141 – 175</b>	-	-	Tinggi
<b>106 – 140</b>	161	63.89%	Cukup
<b>83 – 105</b>	91	36.11%	Kurang
<b>35 – 82</b>	-	-	Rendah
Jumlah	<b>252</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan Tabel 10 tersebut diperoleh tingkat kecenderungan skor data variabel komitmen profesii guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa 161 responden (63,89%) dengan kategori cukup, 91 responden (36,11%) dengan

kategori kurang serta tidak ada responden (0%) dengan kategori tinggi dan rendah. Dengan demikian, komitmen profesii guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Banda Aceh pada umumnya berada pada kategori “cukup”.

Tampilan histogram variabel kepemimpinan visioner dapat dilihat pada Gambar 5. di bawah ini:



Selanjutnya, Untuk menguji normalitas data penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai Liliefors terbesar sebagai Liliefors hitung ( $L_{hitung}$ )

- $H_0$  : Galat taksiran regresi tidak berdistribusi normal  
 $H_a$  : Galat taksiran regresi berdistribusi normal

dan nilai Liliefors tabel ( $L_{tabel}$ ) pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Hipotesis yang diajukan adalah:

Berdasarkan perhitungan uji normalitas diperoleh rangkuman hasil pengujian normalitas galat taksiran

variabel endogen atas variabel eksogen seperti pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Rangkuman Perhitungan Normalitas Uji *Liliefors*

No.	Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		$F_h$	Sig	Status	$F_h$	Sig	Status
1.	$X_3$ atas $X_1$	1,173	0,233	Linier	35,179	0,000	Berarti
2.	$X_3$ atas $X_2$	0,585	0,980	Linier	69,446	0,000	Berarti

Berdasarkan rangkuman hasil perhitungan bahwa nilai  $L_{hitung} < L_t$  (5%), dapat disimpulkan bahwa sebaran galat taksiran secara umum tidak menyimpang dari sebaran normal, artinya asumsi normalitas dapat terpenuhi.

Rangkuman hasil uji linieritas dan signifikansi persamaan regresi untuk setiap pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen melalui hasil perhitungan SPSS Windows versi 22.dapat disimpulkan bahwa semua

pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen mempunyai hubungan linier, sedangkan uji signifikansi regresi dapat dilihat dari nilai  $F_h$  semua pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen memiliki nilai signifikansi ( $sig.$ )  $< 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien regresi signifikan. Jadi, hasil analisis menyimpulkan bahwa semua bentuk regresi linier dan rata-rata pada taraf signifikansi = 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antar variabel tersebut, maka dapat dihitung besar koefisien jalur berdasarkan sub strukturnya. Dengan menggunakan alat bantu aplikasi program

komputer SPSS for Windows versi 22 didapatkan rangkuman hasil analisis korelasi dan analisis jalur antara variabel eksogenous dengan variabel endogenous seperti pada Tabel 12 berikut.

Nomor Hipotesis	Koefisien Korelasi	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	Sig.	Ket
1	$r_{13} = 0,466$	$P_{31} = 0,157$	2,771	0,006	Berarti
2	$r_{23} = 0,589$	$P_{32} = 0,381$	6,449	0,000	Berarti

\*Semua koefisien korelasi signifikan {  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel(5\%)} = 1,960$  }

Selanjutnya, dalam ringkasan pembahasan hasil penelitian dapat peneliti jabarkan sebagai berikut:

**1. Temuan penelitian pertama: Kepemimpinan Visioner berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Profesi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh**

Dapat disimpulkan adalah kepemimpinan visioner berpengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Banda Aceh, artinya jika kepemimpinan visioner kepala sekolah semakin baik maka akan meningkatkan komitmen profesi guru. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur  $\rho_{31} = 0,157$  dan  $t = 2,771$  dengan taraf signifikansi 0,005 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai  $t_{hitung} < 0,050$ ), sehingga besar pengaruh langsung (*direct effect*) kepemimpinan visioner terhadap komitmen profesi guru adalah 0,466. Nilai koefisien ini mengandung makna peningkatan sebesar 1 satuan variabel

kepemimpinan visioner akan meningkatkan variabel komitmen profesi sebesar 0,466 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

Pengujian ini didukung oleh hasil penelitian Yusuf Dwi Hadi (2019) dengan judul kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Islam 2 Durenan, menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah telah berhasil membawa lembaganya menjadi salah satu sekolah unggul dan berdaya saing di tingkat nasional. Berdasarkan teori dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Selanjutnya Hasil penelitian Koesmono (2007), menyimpulkan terdapat pengaruh antara kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga sependapat dengan Robbins yang menyatakan matangnya efektifitas kepemimpinan dapat mendorong dan mengembangkan komitmen profesi pada setiap individu guru.

## 2. Temuan penelitian kedua: Imbalan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Profesi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh

Imbalan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Banda Aceh, artinya jika imbalan kerja semakin baik maka akan meningkatkan komitmen profesi guru. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis dengan besar koefisien jalur  $\rho_{23} = 0,381$  dan  $t = 6,449$  dengan taraf signifikansi 0,000 (hipotesis diterima jika taraf signifikansi nilai  $t_{hitung} < 0,050$ ), sehingga besar pengaruh langsung (*direct effect*) imbalan kerja terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh adalah 0,589. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh penelitian Akmal dan Tamini (2015) yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi (imbalan), yaitu upah pokok dan insentif terhadap komitmen profesi secara parsial, sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial pada karyawan GAYA MAKMUR Mobil Medan.

Berdasarkan dukungan penelitian Persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen profesi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 9,373 lebih besar dari F tabel 3,209 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sudarma (2013) mengungkapkan bahwa pemikiran dan pandangan Marxis tengah tumbuh berkembang dalam diri seorang tenaga profesi pendidikan. Dalam teori ini, dikemukakan bahwa faktor ekonomi memberikan pengaruh nyata pada perubahan sikap manusia. Karena adanya peningkatan pendapatan atau sumber ekonomi, manusia mengalami perubahan mental dan perilaku.

## KESIMPULAN

Adapun yang menjadi ringkasan kesimpulan dari hasil penelitian ini antara lain adalah:

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan visioner terhadap komitmen profesi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,430, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap komitmen profesi guru sebesar 43% dengan kategori cukup kuat, artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja guru, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah pula motivasi kerja guru.
2. Terdapat pengaruh antara imbalan kerja terhadap komitmen profesi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,589, hal ini menunjukkan bahwa imbalan kerja berpengaruh terhadap komitmen profesi guru sebesar 58,9% dengan kategori cukup kuat, artinya semakin tinggi imbalan kerja maka semakin tinggi komitmen profesi guru sebaliknya semakin rendah imbalan kerja maka semakin rendah pula komitmen profesi guru.
3. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan visioner dan imbalan kerja secara simultan terhadap komitmen profesi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,744, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dan imbalan kerja berpengaruh terhadap komitmen profesi guru sebesar 74,4% dengan kategori kuat (tinggi), artinya semakin tinggi kepemimpinan visioner dan imbalan kerja maka semakin tinggi komitmen profesi guru sebaliknya semakin rendah kepemimpinan visioner dan imbalan kerja maka semakin rendah pula komitmen profesi guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yunus. 2014. *Desain Sistem Pembelajaran dalam Konteks Kurikulum 2013*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Akbar, dkk. 2016. *Implementasi Pembelajaran Tematik di Sekolah Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Akmal, Akhwanul. & Tamini, Ihda. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan GAYAMAKMUR Mobil Medan*. Jurnal Bisnis Administrasi. Vol.04, Nomor 02, 2015, 59-68. Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan.
- Allen & Mayer. 2004. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. London: Sage Publication.
- Aprijon. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang*. Jurnal Kewirausahaan Vol.13, No.1, hal.88-101, Januari – Juni 2014.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bustomi, Kamal. dan Manik, Ester. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship, Vol5, No.2, Oktober 2011, halaman 97-107. ISSN: 2443-0633. STIE Pasundan: Bandung.
- Budihardjo, Andreas. (2011). *Towards Achieving Optimum Performance*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Colquitt, Le Pine dan Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Coulquitt ,J, A.,Le Pine, J.A. and Wesson,M.J. (2015). *Organizational Behavior. Improving Permormance and Comitment in The Workplace*. New York: Mc Graw-Hill International Edition.
- Daryanto and Tasrial. (2015). *Teacher Professional Career Development*. Cet.I. Yogyakarta: Gava Media Publisher.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Encep Safrudin Muhyi. (2011). *Transformational Educational Leadership*. Jakarta: Edited Media.
- Fahmi, Irham. (2013). *Performance Management Theory and Applications*. Bandung: Alfabeta.
- Fatah Gratitude NC. (2012). *Educational Human Resource Management*. Semarang: IAIN Walisongo Postgraduate Program and Rizki Putra Library.
- Fathurrohman, Pupuh and Suryana, AA. 2012. *Professional Teachers*. Bandung. Refika Aditama.
- Fauza, Sabrina. (2010). *Factors Affecting Teacher Performance*. Available:http://sabrinafauza.wordpress.com.[quoted April 20, 2019].
- Hadi, Y. (2020). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan, 19(2), 187-207. <https://doi.org/10.21274/dinamika.2019.19.2.187-207>.
- Hoenan, M. (2014). *Pendekatan Sainifik dan Kontekstual dalam Pembelajaran Abad 21*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Husaini Usman. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, M. (2010). *Teacher Performance and Competence in Learning*. Jakarta State University Postgraduate Program. Jakarta: PEP Study Program.
- Ika Alifiyah, Ali Imron, Juharyanto. (2019). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Karakter Peserta Didik*, di akses tanggal 24 Juni 2022. <http://jurnal2.um.ac.id>.

- Ivancevich, J. M. R., Konopashe, and M. T. Matteson. (2014). *Organization Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill International.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Organizational Behavior*. Jakarta: Publisher Salemba Empat.
- Locke, Edwin A. (1999). *The Essence of Leadership: The Four Key to Leading Successfully*. New York: Lexington Books.
- Luthans Fred. (2014). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa V.A. Yuwono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta. Andi
- Matondang, Z. (2009). *Testing the homogeneity of data variance*. From academia.edu. Medan: Taburasa PPS UNIMED.
- Manap, P. H., P. Djuwita., K., M. Alperi. (2010). *Pemetaan Kompetensi Kepala SMP di Provinsi Bengkulu Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 4(5), 82-95
- Moch Idochi Anwar. (2013). *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 91
- Newstrom John W dan Davis Keith., 2007. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Alih Bahasa : Agus Dharmas. Jakarta: Erlangga.
- Pedhazur, Elazar J. (1982). *Multiple Regression in Behavioral Research. Explanation and Prediction*. New York: CBS College Publishing.
- Prasetyo, Bambang, Jannah, Lina Miftahul. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi* (Cet. Ke-6). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Priansa. (2014). *Teacher Performance and Professionalism*. Bandung: ALFABETA.
- Priyatno, Dwi, 2011. *SPSS Pocket Book. Statistical Analysis With Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Publisher Andi.
- Riduwan. (2009). *Administrative Research Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2013). *Formulas and data in Statistics Applications*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins S. P. (2015). *Organizational Theory: Structure, Design and Application*. USA: Prentice Hall.
- Robbins., S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Rusman. (2011). *Learning Models to Develop Professionalism Teacher*. Jakarta: King Grafindo.
- Syafriz Yandika. (2012). *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 2 Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Said Ashlan, Hambali. (2022). [The effect of visioner leadership, and learning innovation on teacher performance aliyah state madrasah medan city-indonesia](https://doi.org/10.21009/jisae.v8i2.28176). *JISAE: Journal of Indonesian Student Assessment and Evaluation*, 8(2), 109 - 119. <https://doi.org/10.21009/jisae.v8i2.28176>.
- Schein, E.H. 2012. *Organizational Culture and Leadership : A. Dynamic View*. San Fransisco :Jassey-Bass.Inc-Publisher.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Ilham Jaya.
- Siburian, Paningkat. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Kepala SMK (Pengembangan Model Teoritis Kinerja melalui Studi Empiris pada SMK di Kota Medan)*. Disertasi. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Siregar, Astri Novia. dkk. (2017). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Jurnal: Educandum*, 10, (1), 1-12.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,*

- Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.
- Susanto, Ahmad. (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Taty & Dedy Achmad. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, Cipi. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Rosda.
- Werang, B. R. (2010). *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Status Sosial Ekonomi Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Merauke Papua*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 8, 421-429.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuhandi. (2016). *Times Higher Education Supplement (THES), Yukl, G. Leadership in Organization*. (1998). New Jersey : Prentice-Hall, Inc.