

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan *Big Five Personality* Terhadap Komitmen Guru

Iwan Siswanto

STAI Auliaurasyidin Tembilahan, Riau, Indonesia

JL. Gerilya No. 12 Parit Enam Tembilahan Barat

Email: iwan.siswanto@stai-tbh.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan *big five personality* terhadap komitmen guru Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Riau. Dalam konteks pendidikan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah atau pengelola madrasah memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan komitmen guru. Selain itu, karakteristik pribadi seperti dimensi dalam *big five personality* (ekstroversi atau stabilitas emosional) dapat memengaruhi cara guru berinteraksi dengan rekan kerja dan murid. Oleh karena itu, menganalisis kedua faktor ini dalam konteks guru Madrasah Aliyah dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan pengelolaan sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 145 guru yang dipilih melalui teknik *proportional random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan Software SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional terhadap komitmen guru, (2) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *big five personality* terhadap komitmen guru, (3) terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dan *big five personality* terhadap komitmen guru. Temuan ini memberikan kontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan dan psikologi organisasi, serta memberikan implikasi bagi pengelola pendidikan untuk meningkatkan komitmen guru melalui penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dan pengembangan aspek kepribadian.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Situasional, Big Five Personality, Komitmen Guru

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of situational leadership style and big five personality on teachers commitment Madrasah Aliyah Negeri in Riau Province. In the context of education, the leadership style applied by the principal or madrasah manager has a direct impact on the motivation and commitment of teachers. In addition, personal characteristics such as dimensions in the big five personality (extroversion or emotional stability) can affect how teachers interact with colleagues and students. Therefore, analyzing these two factors in the context of Madrasah Aliyah teachers can provide a deeper understanding of the dynamics that affect the quality of teaching and school management. This study uses a quantitative approach with a sample of 145 teachers selected through proportional random sampling techniques. The data was collected using a questionnaire and analyzed with Software SPSS version 25.0. The results showed that: (1) there was a significant positive influence between situational leadership styles on teachers commitment, (2) there was a significant positive influence between the big five personalities on teachers commitment, (3) there was a significant simultaneous influence between situational leadership styles and big five personalities on teachers commitment. These findings contribute to the development of leadership theory and organizational psychology, as well as provide implications for education managers to increase teachers' commitment through the application of appropriate leadership styles and the development of personality aspects.

Keywords: Situational Leadership Style, Big Five Personality, Teacher Commitment

1. PENDAHULUAN

Instansi pendidikan sebagai objek perubahan sosial bertujuan untuk menyediakan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki daya saing di tingkat internasional (Martono, 2011). Karena SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal pengetahuan, perasaan, keinginan, keterampilan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2017). Keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang efektif dan efisien, serta dapat mengombinasikan sumber daya yang dimilikinya. Seberapa baik suatu organisasi untuk memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tentu merupakan faktor utama dalam keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi tersebut. Oleh Karena Itu Pendidikan sangat penting bagi satu generasi ke generasi berikutnya (Akrim, 2020; Hidayat, 2024; Simbolon, 2024; Sri, 2024).

Berdasarkan data yang diterbitkan oleh *The Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), salah satu bukti bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang belum baik mengakibatkan pendidikan Indonesia masih tertinggal, hal itu tercermin dari skor *Programme for International Student Assessment* (PISA) 2018. Pada kategori kemampuan membaca, Indonesia meraih skor rata-rata yakni 371, jauh di bawah rata-rata OECD yakni 487. Kemudian untuk kemampuan matematika, Indonesia meraih skor 379, masih berada di bawah rata-rata OECD yang sebesar 489. Lalu untuk kemampuan sains, Indonesia berada di peringkat 71 dengan skor sebesar 396, berada di bawah rata-rata OECD yang sebesar 489 (Uly, 2019).

Mengacu dari hasil survei PISA tersebut, Presiden RI Bapak Ir. H. Joko Widodo menegaskan bahwa perlu ada langkah perbaikan. Mulai dari aspek peraturan, regulasi, anggaran infrastruktur, kualitas guru, beban administrasi guru, dan manajemen sekolah (Prihatin, 2020). Pada tataran mikro, permasalahan di Provinsi Riau menurunnya kualitas pendidikan disebabkan beberapa faktor, salah satunya yaitu rendahnya komitmen guru dalam organisasi. Hal ini selaras dengan pernyataan Ketua Komisi V DPRD Riau Aherson, menyebutkan ada beberapa indikator yang menyebabkan menurunnya kualitas pendidikan di Provinsi Riau di antaranya: berkaitan dengan ekonomi, kesejahteraan tenaga pendidik, kualitas tenaga pendidik, pemerataan guru-guru di kawasan perkotaan dan perdesaan, standar proses pembelajaran dan juga fasilitas pendidikan. Banyak guru-guru PNS yang enggan untuk mengabdikan di desa-desa (Syafni, 2019). Hal serupa disampaikan oleh Sekretaris Dewan Pendidikan Provinsi Riau, Dr. Fachri Rais bahwa pihaknya menemukan beberapa permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius yaitu salah satunya persoalan penurunan hasil ujian nasional dan mutu guru baru mencapai 5,4. (Yonela, 2019). Tentu hal ini menyebabkan terjadinya kesenjangan kualitas pendidikan di Provinsi Riau dikarenakan rendahnya komitmen guru dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, total lembaga Madrasah Aliyah Negeri yang ada di Provinsi Riau saat ini berjumlah 21 Madrasah, dan kesemuanya telah terakreditasi "A". Namun, fakta lapangan masih ditemukan guru yang belum mengikuti aturan disiplin yang berlaku dalam Madrasah seperti masih sering terlambat masuk, serta pulang duluan beberapa waktu sebelum jam pulang kerja madrasah yang semestinya. Berdasarkan data presensi guru, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Data Absensi Guru MAN

NO	Nama Madrasah	Jumlah Guru	Perilaku Menyimpang	Persentase %
1	MAN 1 Indragiri Hilir	65	5 Guru	7%
2	MAN 1 Pekanbaru	118	3 Guru	2,5%
3	MAN 1 Rokan Hulu	44	5 Guru	11%

Dari tabel data absensi guru di atas menunjukkan masih adanya guru yang belum mencerminkan salah satu indikator komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan Madrasah yaitu tingkat kemangkiran. Sebagaimana pernyataan Colquitt et al., dalam (Wibowo, 2016) bahwa dampak komitmen organisasi akan mengurangi perilaku menyimpang dalam organisasi seperti; Tardines, yaitu menunjukkan kecenderungan terlambat datang di kantor dan pulang lebih cepat.

Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka pada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Luthans, 2011). Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2018). Sehingga dapat diartikan komitmen organisasi adalah sebuah dorongan pegawai untuk ikut terlibat dalam mencapai visi misi organisasi dalam hal ini madrasah, untuk menerima kondisi lingkungan yang ada serta berusaha untuk selalu berprestasi dan mengabdikan pada Madrasah.

Salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi di sekolah yaitu penerapan gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah (Muhammad & Adman, 2017). Hal senada pernyataan (Yuwidarma, 2021), bahwa Komitmen organisasi karyawan dapat di tingkatkan salah satunya melalui penerapan gaya kepemimpinan situasional yang tepat, sehingga karyawan dan organisasi memiliki tujuan yang sama. Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepribadian. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Pratiwi & Nugrohoseno, 2018) yang menunjukkan bahwa indikator kepribadian ekstraversi seorang karyawan dapat meningkatkan kerjasama tim yang baik dalam organisasi. Begitu juga dalam hasil penelitian (Izzati et al., 2015) kepribadian agreeableness atau bisa diartikan dengan adaptibilitas sosial akan mengindikasikan bahwa seseorang yang ramah, kooperatif, berhati lembut, murah hati, hangat, saling percaya, menolak untuk mengalah, toleransi, serta menghindari konflik dan kepribadian conscientiousness terbukti secara signifikan dapat mempengaruhi komitmen organisasional afektif.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran secara umum tentang: 1) Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau, 2) Pengaruh *big five personality* terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau, 3) Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan *big five personality* secara simultan terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan deskriptif survei sebagai metodenya. Gaya kepemimpinan situasional dan *big five personality* ditetapkan sebagai variabel bebas (independen). Sedangkan komitmen guru ditetapkan sebagai variabel terikat (dependent). Populasi dalam penelitian ini adalah guru MAN di Provinsi Riau (MAN 1 Pekanbaru, MAN 1 Indragiri Hilir dan MAN 1 Rokan Hulu), dengan jumlah populasi 227 guru. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* karena teknik ini dilakukan untuk menyempurnakan penggunaan teknik sampel berstrata atau sampel wilayah (Arikunto, 2010). Dengan menggunakan rumus Slovin, sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah 145 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket), dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25.0 sebagai teknik analisa data. Model ini digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat bukan bentuk hubungan interaktif, maka melalui analisis statistik inferensial akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2019).

3. HASIL

a. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau dilakukan dengan membuat rumusan hipotesis statistik terlebih dahulu, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis melalui tahapan perhitungan korelasi dan regresi. Berikut ini disajikan pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau yang disajikan dalam bentuk tabel hasil pengolahan data *software* SPSS versi 25.0.

Tabel 2 Hasil Uji SPSS Koefisien Korelasi X_1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	92.023	7.169		12.837	.000
X_1	.422	.045	.670	9.369	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 2 diketahui pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel perhitungan didapat nilai sig. 0,000. Nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan bermakna koefisien korelasi adalah signifikan. Dengan demikian gaya kepemimpinan situasional (X_1) berkontribusi signifikan terhadap komitmen guru (Y).

Tabel 3 Hasil Uji SPSS Model Summary Korelasi X_1 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.448	.443	5.977

a. Predictors: (Constant), X_1

Berdasarkan tabel 3 output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinan atau Rsquare adalah 0,448. Nilai R Square 0,448 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien atau “R”, yaitu $0,670 \times 0,670 = 0,448$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,448 atau sama dengan 44,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) berpengaruh langsung terhadap variabel komitmen guru (Y) sebesar 44,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 44,8\% = 55,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain dan luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

b. Pengaruh *big five personality* terhadap komitmen organisasi guru MAN di Provinsi Riau

Untuk mengetahui pengaruh *big five personality* terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau dilakukan dengan membuat rumusan hipotesis statistik terlebih dahulu, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis melalui tahapan perhitungan korelasi dan regresi. Berikut ini disajikan pengaruh *big five personality* terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau yang disajikan dalam bentuk tabel hasil pengolahan data *software* SPSS versi 25.0.

Tabel 4 Hasil Uji SPSS Koefisien Korelasi X₂ Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.088	11.543		4.166	.000
X ₂	.699	.073	.679	9.618	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4 diketahui pada kolom Sig (Signifikan) pada tabel perhitungan didapat nilai sig. 0,000. Nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, dan bermakna koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian *big five personality* (X₂) berkontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Tabel 5 Hasil Uji SPSS Model Summary Korelasi X₂ Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.456	5.906

a. Predictors: (Constant), X₂

Berdasarkan tabel 5 output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinan atau Rsquare adalah 0,461. Nilai R Square 0,461 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien atau “R”, yaitu $0,679 \times 0,679 = 0,461$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,461 atau sama dengan 46,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *big five personality* (X₂) berpengaruh langsung terhadap variabel komitmen guru (Y) sebesar 46,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 46,1\% = 53,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain dan luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

c. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan *big five personality* terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan *big five personality* terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau dilakukan dengan membuat rumusan hipotesis statistik terlebih dahulu, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis melalui tahapan perhitungan regresi dan korelasi. Berikut ini disajikan pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan *big five personality* terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau yang disajikan dalam bentuk tabel hasil pengolahan data *software* SPSS versi 25.0

Tabel 6 Hasil Uji SPSS 25.0 Anava Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4075.370	2	2037.685	74.680	.000 ^b
Residual	2919.548	142	27.285		
Total	6994.918	144			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan table 6 diperoleh nilai F = 74,680 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima. Variabel gaya kepemimpinan situasional (X₁) dan *big five personality* (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel komitmen guru (Y) memiliki pengaruh secara simultan.

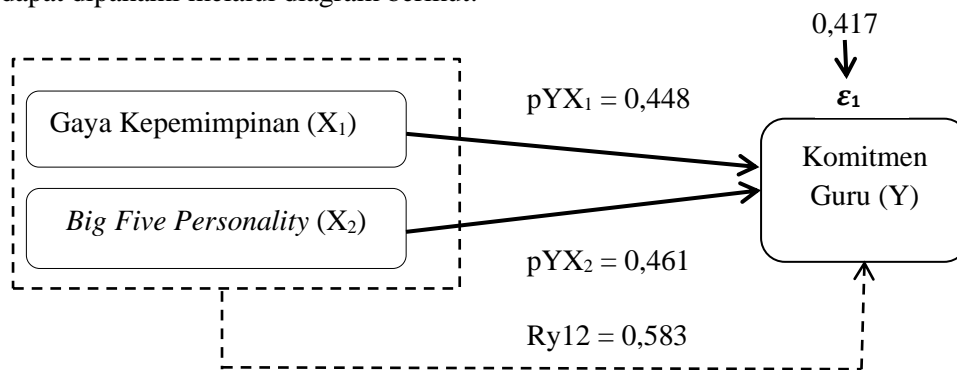
Tabel 7 Hasil Uji SPSS Model Summary Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.575	5.224

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan tabel 7 output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinan atau Rsquare adalah 0,583. Nilai R Square 0,583 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien atau “R”, yaitu $0,763 \times 0,763 = 0,583$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,583 atau sama dengan 58,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan variabel *big five personality* (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel komitmen guru (Y) sebesar 58,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 58,3\% = 41,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain dan luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji regresi melalui software SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen guru adalah *big five personality* dengan nilai koefisien determinan (R²) sebesar 0,461 yang bermakna memiliki pengaruh sebesar 46,1%. Hasil ini juga dapat dipahami melalui diagram berikut:



Gambar 1 Diagram Jalur Kausal Empiris X_1 dan X_2 terhadap Y

4. PEMBAHASAN

a. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau

Temuan penelitian menunjukkan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan situasional yang secara langsung berkontribusi terhadap komitmen guru sebesar 44,8%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pimpinan sekolah memiliki gaya kepemimpinan situasional yang mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen guru. Sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi faktor lainnya. Hasil penelitian ini mendukung teori Kepemimpinan (Robbins & Judge, 2012) bahwa kepemimpinan yang berhasil akan tergantung pada pemilihan gaya kepemimpinan kontingensi yang tepat terhadap kesiapan dari pengikutnya, sampai sejauh mana mereka bersedia dan mampu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Menurut (Badeni, 2014) Gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk diterapkan seorang pemimpin bergantung pada situasi, terutama situasi yang ada pada bawahan yakni tingkat kesiapan bawahan (*readiness*). *Readiness* adalah kemampuan dan keinginan orang atau pengikut untuk mengambil tanggung jawab untuk mengarahkan perilaku mereka sendiri (Wibowo, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Asivo et al., 2019), yang mengemukakan bahwa komitmen kerja karyawan mencerminkan kualitas sebuah kepemimpinan

dalam organisasi. Oleh karena itu, perilaku kepemimpinan akan memiliki hubungan yang signifikan dengan perkembangan komitmen organisasi, menunjukkan hubungan positif secara langsung antara perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi. Begitu juga dalam penelitian (Babalola, 2016) menegaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh *big five personality* terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau

Temuan penelitian menunjukkan bahwa besarnya kontribusi *big five personality* yang secara langsung berkontribusi terhadap komitmen guru sebesar 46,1%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepribadian mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen guru. Sedangkan sisanya 53,9% dipengaruhi faktor lainnya. Hasil penelitian ini mendukung teori *Big Five Personality Model* (Pervin et al., 2012) yang menggambarkan kepribadian secara unik sebagai instrumen yang terstandar, sehingga dapat memprediksi hubungan dengan komitmen dan kinerja serta beberapa kasus yang mengutamakan pada kemampuan kognisi, khususnya dalam penelitian kepribadian yang berhubungan dengan model Lima Faktor Kepribadian (*Big Five Personality*). Senada dengan teori (McShane & Glinow, 2010) seorang manajer atau pimpinan seharusnya mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja sehingga komitmen karyawan tinggi dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Sayuti & Sammang, 2018) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepribadian (*Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, Conscientiousness*) terhadap komitmen organisasional pada kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo. Begitu juga hasil penelitian (Ramdani, 2017) menjelaskan bahwa komitmen karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepribadian karyawan. Implikasinya, semakin baik kepribadian karyawan maka komitmennya cenderung semakin kuat. Namun demikian, kepribadian pada dasarnya relatif sulit untuk diubah oleh kebijakan manajemen; meskipun dapat diubah memerlukan kondisi dan waktu yang relatif lama. Kebijakan yang mungkin dilakukan oleh manajemen adalah, ketika melakukan rekrutmen calon karyawan, memilih calon-calon yang memiliki kepribadian yang baik.

c. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan *big five personality* terhadap komitmen guru MAN di Provinsi Riau

Secara simultan gaya kepemimpinan situasional dan *big five personality* berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen guru sebesar 58.3%. Sisanya yaitu sebesar 41.7% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lainnya. Seperti; budaya dan iklim organisasi, struktur organisasi, power kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja, dan lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan situasional sebagai faktor individu dari kepala madrasah dan *big five personality* sebagai faktor individu dari pegawai memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori perilaku organisasi (Colquitt et al., 2015) bahwa faktor yang secara tidak langsung menentukan komitmen organisasi adalah mekanisme organisasi yaitu gaya kepemimpinan serta melalui karakter individu yaitu kepribadian. Komitmen pegawai tidak bisa dituntut begitu saja, tetapi perlu rangsangan. Sebab komitmen pegawai sangat dipengaruhi bagaimana gaya kepemimpinan dan sebuah kebijakan yang diterapkannya (Edison et al., 2016).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Fadillah, 2016) mengatakan bahwa karyawan dengan usia yang lebih matang akan menunjukkan tingkat komitmen terhadap organisasi yang semakin besar ditambah dengan masa kerja yang lebih lama akan meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini juga didukung hasil penelitian (Masriani, 2019) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulannya; (1) Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen guru, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan situasional, maka semakin tinggi komitmen guru. (2) *Big five personality* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen guru, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *big five personality* guru, maka semakin tinggi komitmen guru. (3) Gaya kepemimpinan situasional dan *big five personality* secara simultan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen guru, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan situasional dan kepribadian guru, maka semakin tinggi komitmen guru tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akrim, A. (2020). Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Observatorium. *Al-Marshad: Jurnal Astronomi Islam Dan Ilmu-Ilmu Berkaitan*, 6(1), 1-10.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Renika Cipta.
- Asivo, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job satisfaction Toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera Selatan). *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8), 1360–1376. <http://www.ijstr.org>.
- Babalola, S. S. (2016). The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment. *The Juornal of Applied Business Reserach*, 3(32), 935–945.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior; Improving Performance and Commitment in the Workplace* (Fourth). McGraw-Hill.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fadillah, M. K. (2016). *Pengaruh Keefektifan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Malang Raya*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Gultom, S. W., Amini, A., & Isman, M. (2024). Manejemen implementasi kurikulum merdeka belajar di SMP Negeri 1 Sitellu Tali Urang Jehe Pakpak Bharat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 5(4). <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v5i4.21585>
- Hidayat, M. (2024). Student's Perception of the Effectiveness of Teacher Communication in Guiding Problem-Based Learning Projects. *Persepsi: Communication Journal*, 7(2), 148-156.
- Izzati, U. A., Suhariadi, F., & Hadi, C. (2015). Personality Trait as Predictor of Affective Commitment. *Open Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4236/jss.2015.36008>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Martono, N. (2011). *Sosiologi Perubahan Sosial, Perspektif Klasik, Modern, Posmodern, Dan Poskolonial*. Raja Grafindo Persada.
- Masriani. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Sekolah Tinggi Agama Islam di Provinsi Riau*. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Muhammad, S., & Adman. (2017). *Sekolah Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi Guru*.

- Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(2), 319–325.
<http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/00000>
- Pervin, L. A., Cervone, D., & Oliver, J. P. (2012). *Psikologi kepribadian: Teori dan Penelitian*. Kencana Prenada Media Group.
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama TIM dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 63–72.
<https://doi.org/10.26740/bisma>
- Prihatin, I. U. (2020). *Jokowi Sebut Indeks Prestasi Pendidikan Turun Karena Banyak Siswa Hobi Bolos*. Jakarta; Merdeka.
- Ramdani, I. (2017). Pengaruh kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan. *Jurnal Manajemen*.
<https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/download/135/110>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Sayuti, N. L., & Sammang, S. (2018). Pengaruh Kepribadian dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*, 4((2)). <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/download/278/212>.
- Simbolon, R. (2024). Literature Study: Integration of Ethnomathematics in Mathematics Learning in Schools. *JMEA: Journal of Mathematics Education and Application*, 3(2), 70-76.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syafni, D. (2019). *Menurunnya Mutu Pendidikan di Riau jadi Sorotan Legislator, Berikut Penyebabnya*. Pekanbaru, Antara Riau.
<https://riau.antaranews.com/berita/115966/menurunnya-mutu-pendidikan-di-riau-jadi%02sorotan-legislator-berikut-penyebabnya>.
- Uly, Y. A. (2019). *Laporan PISA 2018, Kualitas Pendidikan Indonesia Masih di Level Bawah*. Jakarta; Okenews. <https://news.okezone.com/read/2019/12/04/65/2137857/laporan-pisa-2018-kualitas-pendidikan-indonesia-masih-di-level-bawah?page=2>
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Yonela, S. (2019). *Ternyata Pendidikan di Riau Banyak Masalah*. Riau, Cakaplah.
<https://www.cakaplah.com/berita/baca/35231/2019/%0A03/15/ternyata-pendidikan-di-riau-bnyak-masalah>.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi; definsi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.
- Yuwidarma, R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Makmur Bintang Plastindo*. Universitas Sumatera Utara.