

Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Budaya Kerja, dan Kesejahteraan terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kelumpang Hilir

Tataq Harjuna Piranggada^{1*}, Ahmad Suriansyah², Aslamiah³

^{1,2,3}Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : harjunatataq@gmail.com



e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 04, No. 08 Agustus, 2026

Page: 3848-3860

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v4i8.3330>

Article History:

Received: Juni 11, 2026

Revised: Juli 03, 2026

Accepted: Agustus 19, 2026

Abstract : *This study aims to analyse the influence of headteachers' visionary leadership, teachers' work culture, and teacher welfare on the commitment of primary school teachers in Kelumpang Hilir District, Kotabaru Regency. The study employed a quantitative approach with a survey design. The population and sample comprised 130 teachers from 17 primary schools. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analysed through path analysis to examine direct and indirect relationships between variables. Findings showed that visionary leadership, work culture, teacher welfare, and teacher commitment were categorised as very good. Visionary leadership, work culture, and teacher welfare had positive and significant effects on teacher commitment. Furthermore, visionary leadership and work culture indirectly influenced teacher commitment through teacher welfare as a mediating variable. These findings indicate that strengthening visionary leadership, developing a positive work culture, and improving teacher welfare can enhance teacher commitment.*

Keywords : *Visionary Leadership; Teachers' Work Culture; Teacher Welfare; Teacher Commitment; Elementary School*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya kerja guru, dan kesejahteraan guru terhadap komitmen guru sekolah dasar di Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 130 guru dari 17 sekolah dasar. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan *path analysis* untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya kerja, kesejahteraan guru, dan komitmen guru berada pada kategori sangat baik. Kepemimpinan visioner, budaya kerja, dan kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Selain itu, kepemimpinan visioner dan budaya kerja juga berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen guru melalui kesejahteraan guru sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen guru dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan visioner, pengembangan budaya kerja positif, dan peningkatan kesejahteraan guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Visioner; Budaya Kerja Guru; Kesejahteraan Guru; Komitmen Guru; Sekolah Dasar

PENDAHULUAN

Komitmen guru merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Komitmen guru diperlukan dalam mengajar, karena dengan adanya komitmen guru akan berupaya agar proses pembelajaran tetap berjalan dengan baik (Sari et al., 2021). Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi sekolah cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih baik, loyalitas terhadap institusi, serta kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan (Syahminan, Aslamiah, & Suriansyah, 2024). Komitmen guru tidak hanya tercermin dari kesediaan untuk menjalankan tugas profesional secara konsisten, tetapi juga dari keterikatan emosional terhadap sekolah serta keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi pendidikan tersebut. Dalam konteks pendidikan dasar, komitmen guru memiliki peran yang sangat penting karena guru merupakan aktor utama yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Komitmen guru dipandang sebagai faktor strategis yang memengaruhi stabilitas sumber daya manusia, inovasi pembelajaran, dan keberhasilan program kerja sekolah (Novitawati, Komitmen guru dan implikasinya terhadap kinerja serta keberhasilan program sekolah, 2019). Guru-guru yang berkomitmen kerja tinggi cenderung bekerja dengan penuh semangat, berkontribusi lebih banyak dari apa yang dituntut dari mereka. Sebaliknya, guru-guru yang berkomitmen kerja rendah cenderung bekerja sekadar meluruskan kewajiban (Nopiyana et al., 2024). Komitmen tersebut menjelma dalam perilaku nyata, seperti kesiapan untuk menghadapi tantangan pembelajaran, kesungguhan dalam membimbing siswa, serta keinginan untuk berkontribusi terhadap kemajuan institusi (Patmawati et al., 2025).

Namun demikian, tingkat komitmen guru tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun individu. Salah satu faktor yang banyak dibahas dalam kajian manajemen pendidikan adalah kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian Ahmad Suriansyah (2014) hubungan antara budaya sekolah, komunikasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendorong komunikasi terbuka dan nilai-nilai positif berdampak signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arah yang jelas bagi organisasi, serta memotivasi guru untuk bekerja secara optimal (Piranggada et al., 2025). Dalam hal ini, kepemimpinan visioner menjadi salah satu bentuk kepemimpinan yang dianggap relevan dalam pengelolaan organisasi pendidikan modern. Kepemimpinan visioner menekankan kemampuan pemimpin dalam merumuskan dan mengomunikasikan visi masa depan organisasi secara jelas sehingga mampu menginspirasi anggota organisasi untuk bergerak menuju tujuan yang sama. Kepemimpinan visioner menumbuhkan hubungan yang kuat dan memberdayakan inisiatif guru (Nor & Suriansyah, 2024).

Selain kepemimpinan, budaya kerja guru menjadi faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Budaya kerja mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan kerja yang menjadi pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Budaya kerja yang positif dapat mendorong terciptanya kerja sama, komunikasi yang terbuka, serta semangat profesionalisme dalam melaksanakan tugas pendidikan. Budaya kerja guru yang inklusif memungkinkan guru untuk saling berbagi ide, berdiskusi, dan menemukan solusi bersama untuk tantangan yang mereka hadapi dalam proses pembelajaran (Rahmah et al., 2025). Ketika budaya kerja di sekolah berkembang secara sehat dan mendukung profesionalisme guru, maka guru akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap sekolah. Budaya sekolah yang mengutamakan pembelajaran yang inklusif dan penghargaan terhadap kerja keras guru akan memperkuat komitmen mereka, menjadikan mereka merasa dihargai dan terhubung dengan tujuan bersama (Ismawiyah et al., 2024). Budaya kerja yang kolaboratif mendorong terbentuknya komitmen melalui penguatan hubungan sosial dan profesional antar guru (Purwanti, 2021).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru mencakup berbagai aspek, baik yang bersifat material maupun psikologis, seperti penghasilan yang

memadai, rasa aman dalam bekerja, penghargaan terhadap profesi, serta dukungan sosial dari lingkungan kerja. Guru yang merasa sejahtera cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi serta tingkat keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, kondisi kesejahteraan yang rendah dapat menurunkan motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada rendahnya komitmen guru terhadap sekolah. Kondisi tersebut berperan dalam meningkatkan kesejahteraan guru secara berkelanjutan dan mendukung keberlangsungan kinerja profesional guru di sekolah dasar (Sulistiyana, 2021).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan, budaya kerja, kesejahteraan, dan komitmen guru. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap kerja guru, termasuk komitmen organisasi. Seperti penelitian Novitawati (2021) menyatakan bahwa budaya kerja sekolah berfungsi sebagai mekanisme internal yang membentuk sikap, loyalitas, dan keterikatan guru terhadap organisasi. Penelitian Darmiyati (2020) menjelaskan bahwa budaya kerja yang kuat mampu menumbuhkan konsistensi perilaku dan keselarasan nilai antar anggota organisasi sekolah. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Selain itu, kesejahteraan guru juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi pendidikan.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah atau hanya menghubungkan dua variabel dalam satu model analisis. Penelitian yang mengintegrasikan kepemimpinan visioner, budaya kerja guru, dan kesejahteraan guru secara simultan dalam mempengaruhi komitmen guru masih relatif terbatas. Padahal ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dan berpotensi saling memperkuat dalam membentuk komitmen guru terhadap organisasi sekolah. Selain itu, penelitian mengenai hubungan variabel-variabel tersebut juga masih jarang dilakukan dalam konteks sekolah dasar di daerah tertentu yang memiliki karakteristik sosial dan geografis yang khas. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah dengan mengkaji secara integratif pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya kerja guru, dan kesejahteraan guru terhadap komitmen guru dalam satu model analisis. Penelitian ini juga menempatkan kesejahteraan guru sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kepemimpinan visioner dan budaya kerja dengan komitmen guru. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme pembentukan komitmen guru dalam organisasi pendidikan.

Selain aspek konseptual, kebaruan penelitian ini juga terletak pada konteks lokasi penelitian yang dilakukan pada sekolah dasar di Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru. Hingga saat ini, penelitian yang secara khusus mengkaji faktor-faktor organisasi yang memengaruhi komitmen guru di wilayah tersebut masih sangat terbatas. Padahal karakteristik wilayah dan kondisi organisasi sekolah dapat memengaruhi dinamika kepemimpinan, budaya kerja, serta kesejahteraan guru yang pada akhirnya berdampak pada komitmen mereka terhadap sekolah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang relevan bagi pengembangan manajemen pendidikan di tingkat sekolah dasar. Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan penelitian ini adalah apakah kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya kerja guru, dan kesejahteraan guru berpengaruh terhadap komitmen guru sekolah dasar. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji apakah kesejahteraan guru berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan visioner dan budaya kerja guru terhadap komitmen guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner, budaya kerja guru, dan kesejahteraan guru terhadap komitmen guru sekolah dasar di Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung kepemimpinan visioner dan budaya kerja guru terhadap komitmen guru, serta mengkaji peran kesejahteraan guru sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengujian hipotesis melalui analisis data numerik yang diperoleh dari responden penelitian. Penelitian dilaksanakan pada sekolah dasar di Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru. Subjek penelitian adalah guru sekolah dasar yang berjumlah 130 orang yang berasal dari 17 sekolah. Seluruh responden dipilih sebagai sampel penelitian untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya kerja guru, kesejahteraan guru, dan komitmen guru pada wilayah penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel penelitian yang meliputi kepemimpinan visioner, budaya kerja guru, kesejahteraan guru, dan komitmen guru. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada guru sekolah dasar yang menjadi responden penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden di sekolah masing-masing dengan tetap memperhatikan etika penelitian dan kerahasiaan data responden. Data yang diperoleh kemudian dikodekan dan diolah untuk keperluan analisis statistik. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam model penelitian. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner dan budaya kerja guru terhadap komitmen guru, baik secara langsung maupun melalui kesejahteraan guru sebagai variabel mediasi. Sebelum dilakukan analisis jalur, data terlebih dahulu dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi statistik yang diperlukan agar hasil analisis memenuhi kriteria kelayakan model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya kerja guru, kesejahteraan guru, dan komitmen guru sekolah dasar di Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru berada pada kategori sangat baik. Hal ini terlihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa rata-rata skor masing-masing variabel berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara umum kepala sekolah telah mampu menerapkan praktik kepemimpinan visioner dengan baik, guru memiliki budaya kerja yang positif, serta kesejahteraan guru relatif baik sehingga mendukung peningkatan komitmen guru terhadap sekolah.

Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap komitmen guru SD di Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru

Hasil pengujian regresi linear menunjukkan nilai koefisien B sebesar 0,060 dan nilai t hitung sebesar 2,298 dengan signifikansi sebesar 0,023 (sig. 0,023 < 0,05) hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan visioner terhadap komitmen guru. Analisis regresi linear ditunjukkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	-11.986				
Kepemimpinan Visioner	0.060	0.070	2.298	0.023	Signifikan
Budaya Kerja Guru	0.033	0.057	1.994	0.048	Signifikan
Kesejahteraan Guru	0.873	0.889	28.167	0.000	Signifikan
F hitung	532.156				
Sig F	0.000				

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
R square	0.925				
Variabel Dependent	: Komitmen Guru				

Sumber: *Output* SPSS, 2026

Kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Kepemimpinan yang visioner menunjukkan adanya kematangan dari pimpinan dalam memimpin sebuah organisasi. Matang serta efektifnya kepemimpinan dari kepala sekolah dapat mendorong serta mengembangkan komitmen pada setiap guru (Ashlan, et al., 2024). Dengan demikian semakin baik penerapan kepemimpinan visioner maka komitmen guru akan lebih dapat ditingkatkan lagi. Hasil penelitian yang menunjukkan tingginya komitmen guru SD di Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru sejalan dengan penelitian yang menegaskan bahwa komitmen guru tidak dapat dilepaskan dari kualitas tata kelola sekolah dan konsistensi kepemimpinan dalam mengarahkan tujuan organisasi (Sapitri & Suriansyah, 2025). Komitmen guru berkaitan erat dengan persepsi terhadap keadilan, kenyamanan, dan kebermaknaan kerja (Metroyadi, 2020). Guru yang merasa pekerjaannya bermakna dan memberikan kontribusi nyata bagi perkembangan peserta didik akan menunjukkan sikap bertahan yang lebih kuat terhadap organisasi. Hal ini terlihat pada hasil penelitian yang menunjukkan tingginya persentase guru yang menilai bahwa tetap mengajar di sekolah merupakan pilihan terbaik dibandingkan berpindah ke tempat lain. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sekolah telah menjadi ruang kerja yang memberikan rasa aman dan makna profesional bagi guru.

Komitmen guru, khususnya pada jenjang sekolah dasar, sangat dipengaruhi oleh iklim psikologis dan hubungan interpersonal di lingkungan sekolah (Noorhapizah, 2022). Hubungan kerja yang positif, rasa saling percaya, serta dukungan sosial dari kepala sekolah dan rekan sejawat berperan dalam membangun keterikatan guru terhadap organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas guru merasa memiliki keterikatan emosional dengan rekan kerja dan budaya sekolah, yang mencerminkan iklim psikologis yang relatif sehat. Iklim semacam ini menjadi faktor protektif yang menjaga stabilitas komitmen guru, meskipun guru menghadapi berbagai tuntutan kerja. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian kajian administrasi pendidikan yang menekankan bahwa komitmen guru merupakan outcome penting dari integrasi antara kepemimpinan sekolah, budaya kerja, dan sistem dukungan organisasi (Purwanti, 2021; Amelia et al., 2025). Guru yang bekerja dalam budaya sekolah yang kolaboratif dan menghargai partisipasi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap sekolah.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap komitmen guru SD di Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru

Hasil pengujian regresi linear menunjukkan nilai koefisien B sebesar 0,033 dan nilai t hitung sebesar 1,994 dengan signifikansi sebesar 0,048 (sig. 0,048 < 0,05), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Analisis regresi linear ditunjukkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	-11.986				
Kepemimpinan Visioner	0.060	0.070	2.298	0.023	Signifikan
Budaya Kerja Guru	0.033	0.057	1.994	0.048	Signifikan
Kesejahteraan Guru	0.873	0.889	28.167	0.000	Signifikan
F hitung	532.156				
Sig F	0.000				
R square	0.925				
Variabel Dependent	: Komitmen Guru				

Sumber: *Output* SPSS, 2026

Komitmen guru dapat pula dipengaruhi oleh budaya kerja yang terdapat pada sebuah sekolah. Budaya kerja pada dasarnya dirancang guna mengubah kemampuan seseorang dalam pelaksanaan

pekerjaannya (Fidyani, 2025). Terdapatnya budaya kerja yang positif dengan demikian merupakan faktor yang perlu untuk dimiliki oleh setiap sekolah agar setiap anggota sekolah memiliki kinerja dan komitmen yang baik. Budaya kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru sejalan dengan pandangan Novitawati (2021) yang menyatakan bahwa budaya kerja sekolah berfungsi sebagai mekanisme internal yang membentuk sikap, loyalitas, dan keterikatan guru terhadap organisasi. Budaya kerja yang ditandai oleh keterbukaan, kerja sama, dan kejelasan norma akan memperkuat rasa memiliki guru terhadap sekolah.

Budaya kerja yang kuat berperan dalam membentuk konsistensi perilaku dan keselarasan nilai di lingkungan sekolah, sehingga mendorong loyalitas dan keterikatan guru terhadap organisasi (Darmiyati, 2020). Hal ini terlihat dari kecenderungan guru untuk tetap mengajar di sekolah sebagai pilihan terbaik, yang menunjukkan rasa nyaman dan komitmen yang stabil. Selain itu, budaya kerja juga memengaruhi komitmen melalui pembentukan kebiasaan kerja dan disiplin kolektif (Aslamiah, 2019). Guru yang bekerja dalam norma yang jelas dan konsisten cenderung memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap kemajuan sekolah, yang mencerminkan internalisasi nilai kerja. Budaya kerja yang kolaboratif turut memperkuat komitmen melalui hubungan sosial dan profesional antar guru (Purwanti, 2021). Komunikasi terbuka dan kerja sama menumbuhkan keterikatan emosional serta loyalitas yang lebih kuat terhadap sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa budaya kerja kondusif meningkatkan komitmen guru melalui penguatan tanggung jawab profesional dan kesadaran moral, yang tercermin dari sikap guru yang merasa tidak etis meninggalkan sekolah tanpa alasan kuat (Agusta, 2023).

Pengaruh kesejahteraan guru terhadap komitmen guru SD di Kecamatan Kelumpan Hilir

Hasil pengujian regresi linear menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru, dengan nilai koefisien B sebesar 0,873 dan nilai t hitung sebesar 28,167 pada tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru merupakan faktor yang sangat kuat dalam membentuk dan memperkuat komitmen guru terhadap sekolah. Pemenuhan kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial guru menjadi prasyarat penting bagi terciptanya keterikatan guru terhadap organisasi sekolah. Kesejahteraan kerja dipahami sebagai sumber daya utama yang memengaruhi sikap loyal dan keterlibatan anggota organisasi (Metroyadi, 2020). Analisis regresi linear ditunjukkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	-11.986				
Kepemimpinan Visioner	0.060	0.070	2.298	0.023	Signifikan
Budaya Kerja Guru	0.033	0.057	1.994	0.048	Signifikan
Kesejahteraan Guru	0.873	0.889	28.167	0.000	Signifikan
F hitung	532.156				
Sig F	0.000				
R square	0.925				
Variabel Dependent	: Komitmen Guru				

Sumber: *Output SPSS*, 2026

Kesejahteraan kerja yang baik berkontribusi pada meningkatnya loyalitas, keterlibatan, dan kepuasan kerja guru. Guru yang merasakan kenyamanan dan dukungan dalam lingkungan kerja cenderung memiliki sikap positif serta keinginan untuk terus berkontribusi dalam jangka panjang, sehingga komitmen terhadap sekolah semakin kuat. Selain itu, kesejahteraan psikologis juga memainkan peran penting dalam membentuk komitmen afektif dan normatif. Rasa aman, bahagia, serta dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja mendorong munculnya keterikatan emosional dan tanggung jawab moral guru terhadap sekolah (Noorhapizah, 2022). Kesejahteraan guru juga memengaruhi keputusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Guru yang merasa kebutuhan

profesional dan personalnya terpenuhi akan cenderung memilih tetap mengajar di sekolah dan merasa kehilangan jika harus berpindah, yang menunjukkan adanya komitmen berkelanjutan (Sulistiyana, 2021).

Lebih lanjut, kesejahteraan yang baik turut menciptakan iklim kerja yang kondusif dan hubungan sosial yang positif. Kondisi ini membantu guru mengelola tekanan kerja dan mempertahankan motivasi, sehingga secara keseluruhan memperkuat komitmen guru terhadap sekolah meskipun masih terdapat sebagian kecil kendala (Novitawati, 2021). Meskipun masih terdapat sebagian kecil guru yang mengalami tekanan kerja, kondisi kesejahteraan guru secara umum berada pada kategori tinggi dan menjadi modal penting bagi sekolah dalam membangun komitmen guru yang kuat dan berkelanjutan.

Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kesejahteraan guru SD di Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru

Hasil pengujian regresi linear menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru, dengan nilai koefisien B sebesar 0,397 dan nilai *t* hitung sebesar 5,987 pada tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan visioner memiliki peran penting dalam meningkatkan kondisi kesejahteraan guru di sekolah. Kepala sekolah yang mampu merumuskan, mengomunikasikan, dan mengimplementasikan visi secara jelas cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah dan bermakna bagi guru. Lingkungan kerja yang memiliki arah yang jelas memberikan rasa aman dan kepastian peran bagi guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kesejahteraan kerja mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner bukan hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap kesejahteraan sumber daya manusia di sekolah. Analisis regresi linear ditunjukkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	10.769				
Kepemimpinan Visioner	0.397	0.455	5.987	0.000	Signifikan
Budaya Kerja Guru	0.174	0.296	3.899	0.000	Signifikan
F hitung	45.451				
Sig F	0.000				
R square	0.408				

Variabel Dependent : Kesejahteraan Guru

Sumber: *Output* SPSS, 2026

Kepemimpinan visioner juga meningkatkan kesejahteraan melalui pembentukan makna kerja dan arah bersama. Guru yang memahami tujuan jangka panjang sekolah dan peran strategisnya akan lebih mudah memaknai pekerjaannya secara positif, yang berdampak pada kesejahteraan psikologis. Kondisi ini memperkuat rasa keterlibatan dan kepuasan kerja, sebagaimana ditegaskan bahwa kepemimpinan visioner mampu menumbuhkan sense of purpose dalam organisasi (Kouzes & Posner, 2023).

Selain itu, kepemimpinan visioner memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan transformasional, khususnya dalam aspek inspirasi dan motivasi. Pemimpin yang mampu memberikan harapan dan semangat kerja akan membantu guru menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih optimis dan resilien. Hal ini berdampak pada meningkatnya kesejahteraan kerja secara menyeluruh, sejalan dengan temuan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kesejahteraan guru (Bass & Avolio, 1994). Dalam perspektif Job Demands–Resources Model, kepemimpinan visioner berfungsi sebagai sumber daya kerja yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan. Kepemimpinan yang memberikan kejelasan arah, dukungan, dan harapan membantu guru mengelola beban kerja secara lebih efektif, sehingga mengurangi stres dan menjaga kesejahteraan kerja (Bakker & Demerouti, 2008). Kepemimpinan visioner dengan demikian berfungsi sebagai sumber daya psikososial yang memperkuat kondisi kesejahteraan guru di sekolah (Suriansyah, 2020).

Lebih lanjut, kepemimpinan visioner turut membentuk iklim sekolah yang positif, partisipatif, dan kolaboratif. Guru merasa dihargai, dilibatkan, serta menjadi bagian dari tujuan bersama, yang memperkuat hubungan sosial dan kenyamanan kerja. Secara keseluruhan, kepemimpinan visioner kepala sekolah terbukti berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan guru, baik dari aspek psikologis, sosial, maupun profesional (Novitawati, 2021; Sulistiyana, 2021).

Pengaruh budaya kerja guru terhadap kesejahteraan guru SD di Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru

Hasil pengujian regresi linear menunjukkan bahwa budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan guru, dengan nilai koefisien B sebesar 0,174 dan nilai t hitung sebesar 3,899 pada tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya kerja yang berkembang di sekolah memiliki peran penting dalam membentuk kondisi kesejahteraan guru. Lingkungan kerja yang ditandai oleh nilai bersama, norma yang disepakati, keterbukaan komunikasi, serta pola kerja kolaboratif akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung pemenuhan kebutuhan psikologis maupun sosial guru. Analisis regresi linear ditunjukkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	10.769				
Kepemimpinan Visioner	0.397	0.455	5.987	0.000	Signifikan
Budaya Kerja Guru	0.174	0.296	3.899	0.000	Signifikan
F hitung	45.451				
Sig F	0.000				
R square	0.408				
Variabel Dependent	: Kesejahteraan Guru				

Sumber: *Output SPSS*, 2026

Budaya kerja berfungsi sebagai sistem nilai yang mengarahkan perilaku dan interaksi dalam organisasi. Ketika budaya kerja berkembang secara positif, guru tidak hanya memahami tugasnya, tetapi juga merasa diterima dan dihargai sebagai bagian dari komunitas sekolah. Kondisi ini meningkatkan rasa aman dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan secara keseluruhan (Xenikou & Furnham, 2022). Dalam perspektif Job Demands–Resources Model, budaya kerja yang sehat menjadi sumber daya kerja yang penting. Dukungan sosial, kejelasan norma, dan iklim kerja yang kondusif membantu guru mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif, sehingga mampu menekan stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kondisi personal (Bakker & Demerouti, 2008).

Selain itu, hubungan sosial yang harmonis dan tingkat kepercayaan yang tinggi dalam lingkungan kerja turut meningkatkan kesejahteraan psikologis guru. Guru yang bekerja dalam iklim kolaboratif dan adil cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan lingkungan yang penuh tekanan dan konflik (Freed, 2025). Keadilan dalam organisasi. Temuan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan guru didukung oleh temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan korelasi antara kualitas budaya kerja dengan kesejahteraan kerja staf pendidikan. Penelitian Novitawati (2021) menemukan bahwa sekolah yang memiliki budaya kerja kolaboratif dan saling mendukung secara signifikan meningkatkan persepsi kesejahteraan psikologis guru, karena mereka merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan.

Purwanti (2021) dalam kajiannya tentang budaya organisasi sekolah menyatakan bahwa budaya kerja yang menekankan keterbukaan komunikasi, penghargaan terhadap kontribusi individual, dan kerja sama antarguru akan membentuk rasa aman dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian berkontribusi terhadap kesejahteraan kerja secara menyeluruh. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian saat ini yang menunjukkan bahwa semakin positif budaya kerja, semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan guru. Darmiyati (2020) menunjukkan bahwa budaya

kerja yang efektif berperan sebagai job resource yang penting dalam kerangka Job Demands–Resources Model karena dapat memberikan energi psikologis dan sosial kepada guru untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Budaya kerja yang positif mendorong munculnya strategi coping yang adaptif dan ketahanan psikologis yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan kerja guru.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan visioner terhadap komitmen guru SD di Kecamatan Kelumpang Hilir melalui kesejahteraan guru

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen guru melalui kesejahteraan guru yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya. Nilai pengaruh langsung kepemimpinan visioner terhadap komitmen guru sebesar 0,060, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kesejahteraan guru mencapai 0,347. Perbedaan besaran pengaruh ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berperan sebagai mekanisme penting yang menjembatani hubungan antara kepemimpinan visioner dan komitmen guru. Dengan demikian, penguatan komitmen guru lebih efektif terjadi ketika kepemimpinan visioner mampu terlebih dahulu meningkatkan kesejahteraan guru.

Tabel 6. Hasil Analisis Mediasi *Path Analysis*

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Tota 1	Keteran gan
Kepemimpinan Visioner → Kesejahteraan Guru	0.397		0.397	
Kepemimpinan Visioner → Komitmen Guru	0.060	0.347	0.407	Signifika n
Kesejahteraan Guru → Komitmen Guru	0.873		0.873	

Sumber: *Output SPSS*, 2026

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan Job Demands–Resources Model yang menempatkan kepemimpinan sebagai sumber daya kerja penting. Kepemimpinan visioner menyediakan kejelasan arah, makna kerja, dan dukungan yang mampu mengurangi tekanan kerja serta meningkatkan kesejahteraan guru. Peningkatan kesejahteraan tersebut kemudian menghasilkan energi psikologis yang mendorong keterlibatan dan komitmen terhadap sekolah (Bakker & Demerouti, 2008). Selain itu, Social Exchange Theory menjelaskan bahwa perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan guru dipersepsikan sebagai bentuk dukungan organisasi. Hal ini memunculkan rasa kewajiban moral pada guru untuk membalas melalui loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi. Guru yang merasa diperhatikan cenderung menunjukkan keterikatan emosional dan kesediaan untuk bertahan dalam organisasi (Blau, 1964). Kesejahteraan juga menjadi prasyarat penting dalam pembentukan komitmen afektif dan normatif. Guru yang merasakan pengalaman kerja yang positif, nyaman, dan bermakna akan lebih mudah menginternalisasi tujuan sekolah sebagai bagian dari tujuan pribadinya. Dengan demikian, kepemimpinan visioner berkontribusi terhadap komitmen secara tidak langsung melalui penciptaan kondisi kerja yang mendukung proses internalisasi tersebut (Meyer & Allen, 1997).

Lebih lanjut, kepemimpinan visioner akan efektif apabila diwujudkan dalam kebijakan dan praktik nyata yang meningkatkan kesejahteraan guru. Kesejahteraan berfungsi sebagai sarana untuk menerjemahkan visi ke dalam pengalaman kerja sehari-hari yang dirasakan guru. Oleh karena itu, strategi peningkatan komitmen guru tidak cukup hanya berfokus pada visi kepemimpinan, tetapi harus diintegrasikan dengan upaya sistematis dalam menciptakan kesejahteraan guru yang berkelanjutan (Novitawati, 2021; Sulistiyana, 2021).

Pengaruh tidak langsung budaya kerja guru terhadap komitmen guru SD di Kecamatan Kelumpang Hilir melalui kesejahteraan guru

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya kerja guru memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen guru melalui kesejahteraan guru yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya. Nilai pengaruh langsung budaya kerja guru terhadap komitmen guru

sebesar 0,033, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kesejahteraan guru sebesar 0,152 yang diperoleh dari hasil perkalian koefisien jalur budaya kerja guru terhadap kesejahteraan guru (0,174) dan kesejahteraan guru terhadap komitmen guru (0,873). Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara budaya kerja guru dan komitmen guru.

Tabel 7. Hasil Analisis Mediasi Path Analysis

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Tota l	Keterang an
Budaya Kerja Guru → Kesejahteraan Guru	0.174		0.17 4	
Budaya Kerja Guru → Komitmen Guru	0.033	0.152	0.18 5	Signifika n
Kesejahteraan Guru → Komitmen Guru	0.873		0.87 3	

Sumber: *Output SPSS, 2026*

Secara psikologis-organisasional, budaya kerja yang menekankan kebersamaan, keterbukaan, dan saling mendukung menciptakan iklim kerja yang lebih manusiawi. Guru yang merasa dihargai dan diterima akan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, yang kemudian menjadi dasar terbentuknya keterikatan emosional dan komitmen terhadap sekolah (Meyer & Allen, 1997). Budaya kerja yang positif juga membantu mengurangi tekanan kerja melalui pola kolaborasi dan tanggung jawab kolektif. Dalam lingkungan yang saling mendukung, beban kerja tidak dirasakan sebagai tekanan individu, melainkan sebagai upaya bersama. Kondisi ini meningkatkan kesejahteraan guru dan memperkuat komitmen organisasi, sejalan dengan kerangka Job Demands–Resources Model (Bakker & Demerouti, 2008).

Dari perspektif Social Exchange Theory, budaya kerja yang mendukung kesejahteraan dipersepsikan sebagai bentuk kepedulian organisasi. Hal ini mendorong guru untuk membalas melalui loyalitas, keterlibatan, dan keinginan untuk tetap bertahan. Dengan demikian, kesejahteraan berfungsi sebagai medium yang menerjemahkan nilai budaya kerja ke dalam perilaku komitmen secara nyata (Blau, 1964). Lebih lanjut, budaya kerja tidak akan optimal membentuk komitmen tanpa diiringi peningkatan kesejahteraan guru. Kesejahteraan menjadi kondisi yang memungkinkan nilai dan norma organisasi diinternalisasi secara positif dalam pengalaman kerja sehari-hari. Oleh karena itu, budaya kerja yang berorientasi pada kesejahteraan akan lebih efektif dalam membangun komitmen guru yang kuat dan berkelanjutan (Novitawati, 2021; Sulistiyan, 2021; Purwanti, 2021).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu merumuskan visi yang jelas serta mengomunikasikan visi tersebut kepada seluruh warga sekolah dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas guru terhadap organisasi sekolah. Kepemimpinan visioner tidak hanya memberikan arah strategis bagi organisasi, tetapi juga mampu membangun motivasi dan semangat kerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan visioner merupakan bentuk pengaruh dalam meningkatkan kapasitas, komitmen, dan kesiapan keberlanjutan implementasi budaya mutu di sekolah mitra (Suriyansyah *et al.*, 2026).

Selain kepemimpinan, budaya kerja guru juga terbukti berpengaruh terhadap komitmen guru. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama antar guru, serta memperkuat nilai profesionalisme dalam menjalankan tugas pendidikan. Guru yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja yang kuat cenderung merasa lebih terikat dengan organisasi sehingga meningkatkan komitmen terhadap sekolah. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen guru. Guru yang merasa diperhatikan kesejahteraannya akan memiliki

kepuasan kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi sekolah. Kondisi kesejahteraan yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan sekolah.

Menariknya, penelitian ini menemukan bahwa kesejahteraan guru berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan visioner dan budaya kerja dengan komitmen guru. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap komitmen guru tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kesejahteraan guru. Temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa individu cenderung membalas perlakuan positif yang diterimanya dari organisasi melalui sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi tersebut. Guru yang merasakan dukungan organisasi melalui kepemimpinan yang baik dan budaya kerja yang positif akan merespons dengan meningkatkan komitmen terhadap sekolah.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan kerangka Job Demands–Resources Model yang menjelaskan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sumber daya kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan kerja guru. Ketika guru memiliki kesejahteraan yang baik, mereka akan memiliki energi psikologis yang lebih besar untuk menjalankan tugas profesionalnya dan mempertahankan komitmennya terhadap organisasi sekolah. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan komitmen guru tidak hanya bergantung pada faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, serta kesejahteraan guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dasar perlu dilakukan melalui penguatan kepemimpinan visioner kepala sekolah, pengembangan budaya kerja yang positif, serta peningkatan kesejahteraan guru secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya kerja guru, dan kesejahteraan guru berpengaruh positif terhadap komitmen guru sekolah dasar di Kecamatan Kelumpang Hilir Kabupaten Kotabaru. Kepemimpinan visioner dan budaya kerja guru tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen guru, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui kesejahteraan guru sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen guru tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja yang berkembang di sekolah, tetapi juga oleh tingkat kesejahteraan guru yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, kesejahteraan guru menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan visioner dan budaya kerja dengan komitmen guru dalam organisasi sekolah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberi dukungan baik moril maupun materil terhadap pelaksanaan kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, A. R. (2023). Komitmen dan Keterlibatan Guru Dalam Konteks Manajemen Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*.
- Amelia, R., Suriansyah, A., Aslamiah, A., Maimunah, M., Cinantya, C., & Rafianti, W. R. (2025). Empowering Future Educators; Analyzing Digital Literacy Skills In Elementary Teaching Assistans (TAS). *The Innovation of Social Studies Journal*.
- Ashlan, S., Fajrianti, R., Kulla, P. D., & Suri, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Imbalan Kerja terhadap Komitmen Profesi Guru. *Journal Of Education Science*.
- Aslamiah, A. (2019). Teachers' Organizational Commitment In Elementary School. *The Open Psychology Journal*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership and Organizational Culture. *The International Journal of Public Administration*.
- Darmiyanti, D. (2020). Budaya Organisasi Sekolah dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Kerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*.
- Fidyani, A. (2025). Pagaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Guru Asn Di Sman 1 Lohbener: Pagaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Guru Asn Di SMAN 1. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*.
- Freed, L. (2025). Organizational behavior.
- Ismawiyah, I., Suriansyah, A., & Aslamiah, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, budaya kerja, dan kesejahteraan guru terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2023). *The leadership challenge workbook*.
- Metroyadi, M. (2020). *Kesejahteraan Kerja dan Perilaku Organisasi dalam Konteks Pendidikan*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Press.
- Noorhapizah, N. (2022). *Psikologi Kerja Guru dalam Organisasi Sekolah*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Press.
- Nopiyana, N., Aslamiah, A., & Rizalie, A. M. (2024). Hubungan komunikasi interpersonal Kepala Sekolah, komitmen dan motivasi kerja guru dengan kinerja Guru SMPN Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. *Edukasia Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Nor, T., & Suriansyah, A. (2024). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*.
- Novitawati, N. (2019). Komitmen guru dan implikasinya terhadap kinerja serta keberhasilan program sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Novitawati, N. (2021). Komitmen Guru dan Implikasinya terhadap Kinerja serta Keberhasilan Program Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Patmawati, P., Suriansyah, A., & Basuki, I. (2025). Etos Kerja, Komitmen Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Piranggada, T. H., Triyoso, M., Yuliani, Y., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Dampaknya Terhadap Budaya Organisasi Di Sekolah. *Jurnal Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*.
- Purwanti, R. (2021). Budaya kerja kolaboratif dalam meningkatkan komitmen guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sekolah*.
- Rahmah, A., Sari, F., Nurdohiyah, I., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Kepemimpinan, Budaya kerja guru, dan Komitmen Afektif Guru SDN di Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Sapitri, D., & Suriansyah, A. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Sebagai Strategi Pengembangan Sekolah Di Pedesaan. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran*.
- Sari, E., Sihalo, R., Sutomo, S., & Arum, W. S. (2021). Meningkatkan komitmen guru melalui optimalisasi kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Jendela Pendidikan*.
- Sulistiyana, S. (2021). Disiplin dan Budaya Kerja Sebagai Determinan Komitmen Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Suriansyah, A. (2014). Hubungan budaya sekolah, komunikasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri. *Cakrawala Pendidikan*.
- Suriansyah, A. (2020). *Kepemimpinan Visioner dalam Pengelolaan Sekolah*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Press.
- Suriansyah, A., Amelia, R., Rafianti, W. R., & Ngadimun, N. (2026). *Membangun Sekolah Dasar Unggul: Transformasi Budaya Mutu Sekolah Dasar Melalui Model Kepemimpinan Visioner*. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar.

- Syahminan, A., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2024). Pengaruh budaya sekolah, kepemimpinan instruksional kepala sekolah, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin. *Edukasia Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Xenikou, A., & Furnham, A. (2022). Leadership and organizational culture. *Handbook of research methods for organisational culture*.