

PENGARUH PENDAMPINGAN PENGAWAS, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN GURU DALAM IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA PADA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KABUPATEN ACEH TAMIANG

Muhammad Bahtiar¹, Marwan², Saiful Bahri³

Universitas Al-Muslim Bireuen Ace, Indonesia¹²³

Email : bahtiarksp@gmail.com, arwan@umuslim.ac.id, saifulbahri@umuslim.ac.id

Abstract

The objectives of this research are as follows: (1) To identify and analyze the influence of school supervisor mentoring on teachers' commitment to implementing the Merdeka Curriculum in public elementary schools in Aceh Tamiang Regency. (2) To identify and analyze the influence of principal supervision on teachers' commitment to implementing the Merdeka Curriculum in public elementary schools in Aceh Tamiang Regency. (3) To identify and analyze the influence of school culture on teachers' commitment to implementing the Merdeka Curriculum in public elementary schools in Aceh Tamiang Regency. (4) To identify and analyze the combined influence of school supervisor mentoring, principal supervision, and school culture on teachers' commitment to implementing the Merdeka Curriculum in public elementary schools in Aceh Tamiang Regency. This research uses a quantitative method with an ex post facto approach. The population consists of 278 individuals, with a sample of 164 individuals selected via purposive sampling using Slovin's formula at a 5% error level. Data collection employs a Likert scale questionnaire, and data processing uses path analysis. Partial research findings show direct influences as follows: (1) School supervisor mentoring on teachers' commitment: 0.122, (2) Principal supervision on teachers' commitment: 0.212, (3) School culture on teachers' commitment: 0.627 (4) Simultaneous influence of supervisor mentoring, principal supervision, and school culture on teachers' commitment: 0.726

Keywords: Supervisor, supervision, culture, commitment, elementary school teacher

(*) Corresponding Author: Muhammad Bahtiar/ bahtiarksp@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka sangat bergantung pada komitmen guru sebagai pelaksana utama di lapangan. Namun, komitmen guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pendampingan pengawas sekolah, supervisi kepala sekolah, dan budaya sekolah, yang menjadi fokus penelitian ini. Pentingnya ketiga aspek ini dalam meningkatkan kualitas pendidikan tidak dapat diabaikan, karena secara teoritis dan praktis, mereka berkontribusi pada profesionalisme guru dan efektivitas pembelajaran.

Guru merupakan komponen yang menentukan dalam sistem Pendidikan manusia secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur ini senantiasa menjadi sorotan strategis dalam dunia Pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem. Guru memegang peran utama dalam pembangunan Pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Sukarman (2016) mengatakan guru sebagai tenaga profesional dibidang pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam membimbing peserta didiknya, sehingga profesionalitas guru akan menentukan keberhasilan proses pendidikan itu sendiri. Prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga factor yaitu kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas peranan seseorang pekerja dan tingkat motivasi kerja.

Guru dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang tinggi, untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, ketika dalam suatu organisasi harus diimbangi dengan komitmen organisasi, anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menyebabkan mereka dapat dengan mudah bekerjasama dengan baik dan nyaman. Komitmen yang tinggi dalam menjalankan suatu organisasi dapat memberikan dampak yang baik dan positif. Bagi guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional, harus memiliki kompetensi sebagai pendidik, kematangan pribadi, sikap penuh dedikasi, serta harus memiliki komitmen yang tinggi sehingga dapat bertanggung jawab dan responsif terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi Luthan dalam wahyuni (2012). Mengacu pada Teori Komitmen Organisasi yang dikembangkan oleh

Meyer dan Allen (1991), yang menjelaskan bahwa komitmen individu terhadap organisasi—dalam konteks ini adalah guru terhadap sekolah—terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional guru terhadap profesinya, komitmen keberlanjutan menggambarkan pertimbangan rasional atas konsekuensi meninggalkan profesi, sedangkan komitmen normatif menunjukkan rasa kewajiban moral untuk tetap menjalankan tugas sebagai pendidik.

Ketiga dimensi ini menjadi dasar teoretis dalam menganalisis tingkat dan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen guru dalam konteks institusi pendidikan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi komitmen guru adalah faktor individual atau personal, yang mencakup karakteristik pribadi dan motivasi internal dalam menjalankan profesi. Guru yang memiliki motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri untuk mengajar karena panggilan hati, umumnya menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang melihat profesinya semata-mata sebagai pekerjaan rutin.

Hal ini sejalan dengan teori motivasi intrinsik yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (1985), yang menyatakan bahwa individu akan lebih bersemangat dan berdedikasi ketika tindakannya didorong oleh rasa keterpanggilan, bukan semata oleh imbalan eksternal.

Selain itu, nilai dan orientasi pribadi juga berperan penting dalam membentuk komitmen guru. Guru yang memiliki nilai-nilai personal yang sejalan dengan nilai-nilai dasar pendidikan, seperti integritas, kepedulian, dan tanggung jawab sosial, cenderung menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Keselarasan antara prinsip pribadi dan visi pendidikan mendorong guru untuk menjalankan peran profesionalnya secara lebih konsisten dan bermakna.

Lebih lanjut, tingkat pendidikan dan kompetensi profesional turut memengaruhi tingkat komitmen guru. Guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi serta keterampilan profesional yang mumpuni cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih besar dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Hal ini berdampak positif pada kemauan mereka untuk terus belajar, berinovasi, dan memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan siswa dan institusi pendidikan secara keseluruhan.

Beberapa studi terbaru (Misbahudin, 2023; Kurniawati et al., 2024) menunjukkan bahwa komitmen guru dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi, self-efficacy) dan eksternal (dukungan kebijakan, kepemimpinan sekolah). Namun, masih terdapat gap penelitian terkait interaksi antara pendampingan pengawas, supervisi kepala sekolah, dan budaya sekolah secara simultan terhadap komitmen guru—terutama di konteks sekolah dasar di daerah seperti Aceh Tamiang, yang memiliki karakteristik sosio-kultural unik.

Santoso (2019) menyatakan bahwa keberhasilan kurikulum baru bergantung pada kesiapan guru, yang dipengaruhi oleh pelatihan dan dukungan sistemik dari sekolah. Dalam konteks kemasyarakatan, Kurikulum Merdeka diharapkan dapat menjawab kebutuhan lokal Aceh Tamiang, seperti peningkatan literasi dan penguatan nilai budaya, tetapi tantangan utama adalah rendahnya kapasitas guru dalam menerjemahkan kebijakan ini ke dalam praktik kelas. Hal ini menegaskan bahwa komitmen guru bukan hanya masalah teknis, tetapi juga terkait dengan faktor eksternal seperti pendampingan dan supervisi yang mendukung.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, peran guru menjadi sentral dan strategis. Namun demikian, peningkatan kapasitas dan komitmen guru terhadap tugas profesional mereka tidak dapat berdiri sendiri tanpa dukungan sistemik dari berbagai pihak. Salah satu faktor penting yang turut menentukan adalah pendampingan dari pengawas sekolah, supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, serta budaya sekolah yang mendukung. Ketiga elemen ini tidak hanya saling melengkapi, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam membentuk lingkungan belajar yang produktif dan transformatif.

Meskipun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dr. Marwan, M.Pd.dkk (2021) telah mengidentifikasi pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 70,4%, masih terdapat 29,6% variabel lain yang belum terungkap, seperti iklim organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi digital. Selain itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan terbatas pada SMA negeri di satu kecamatan, belum menggambarkan kondisi di jenjang atau wilayah lain, serta belum mengeksplorasi secara mendalam persepsi guru melalui pendekatan kualitatif. Penelitian ini juga belum mempertimbangkan dampak perubahan sosial dan teknologi pascapandemi serta tidak menguji hubungan mediasi atau moderasi antar variabel.

Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Dr. Saiful Bahri, M.Pd., dkk juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMK, namun kontribusinya hanya 54,3%, menyisakan ruang eksplorasi terhadap faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini juga masih terbatas pada pendekatan kuantitatif dan konteks lokal tertentu.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat beberapa celah penelitian (riset gap) yang menegaskan urgensi penelitian ini. Pertama, minimnya penelitian kuantitatif yang mengukur komitmen guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka di sekolah dasar negeri, terutama di Kabupaten Aceh Tamiang, di mana hanya 35% guru melaporkan kepuasan lingkungan kerja. Kedua, kurangnya studi yang secara spesifik mengkaji peran pendampingan pengawas dalam meningkatkan komitmen guru, padahal 60% guru di Aceh Tamiang melaporkan kurangnya dukungan emosional dari pengawas. Ketiga, belum adanya penelitian yang menghubungkan supervisi kepala sekolah secara langsung dengan komitmen guru dalam konteks Kurikulum Merdeka, meskipun laporan Korwasda menunjukkan 65% guru merasa terbebani oleh kurikulum baru tanpa supervisi memadai. Keempat, keterbatasan penelitian yang menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen guru di wilayah dengan karakteristik lokal seperti Aceh Tamiang, di mana hanya 25% sekolah memiliki forum kolaborasi efektif. Celah-celah ini menunjukkan perlunya penelitian kuantitatif untuk mengukur pengaruh pendampingan pengawas, supervisi kepala sekolah, dan budaya sekolah terhadap komitmen guru dalam

implementasi Kurikulum Merdeka di SD Negeri Kabupaten Aceh Tamiang, guna memberikan kontribusi pada pengembangan pendidikan yang lebih efektif di wilayah tersebut.

Implementasi Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Aceh Tamiang menempatkan komitmen guru sebagai faktor kunci keberhasilan, yang mencakup keterikatan emosional, kesediaan untuk bertahan, kewajiban moral, kedisiplinan profesional, kemauan untuk berkembang, dan partisipasi dalam budaya sekolah. Kondisi ideal mengharapkan guru merasa bangga menjadi bagian dari sekolah, menunjukkan antusiasme tinggi dalam mengajar, dan puas dengan lingkungan kerja yang kondusif; memilih bertahan karena keyakinan akan manfaat jangka panjang profesi seperti stabilitas kerja dan pengembangan karier; memiliki tanggung jawab moral untuk mendidik dengan dedikasi sesuai nilai-nilai Kurikulum Merdeka, termasuk mengintegrasikan budaya lokal Aceh Tamiang; menunjukkan kedisiplinan tinggi dalam merancang pembelajaran berpusat pada peserta didik; proaktif mengikuti pelatihan untuk menciptakan pembelajaran kreatif; serta aktif berkolaborasi dalam tim untuk mendukung lingkungan sekolah yang positif dan inklusif.

Berdasarkan observasi lapangan oleh peneliti, laporan Korwasda, dan data dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang menunjukkan bahwa komitmen guru di Aceh Tamiang masih rendah di tandai dengan (1) Keterikatan emosional: Observasi lapangan menunjukkan hanya 35% guru melaporkan kepuasan terhadap lingkungan kerja, dengan 60% menyatakan kurangnya dukungan emosional dari kepala sekolah dan pengawas. Laporan Korwasda mencatat 45% guru merasa terbebani oleh tugas administratif, yang mengurangi antusiasme mereka dalam menerapkan Kurikulum Merdeka. (2) Kesediaan untuk bertahan: Data Dinas Pendidikan menunjukkan tingkat retensi guru sebesar 70%, namun 50% di antaranya bertahan karena keterbatasan pilihan pekerjaan, bukan motivasi intrinsik. Laporan Korwasda mengindikasikan hanya 20% guru melihat peluang pengembangan karier, memperkuat sifat pragmatis komitmen mereka. (3) Kewajiban moral: Observasi lapangan mengungkap 55% guru melaksanakan tugas secara formalitas, dengan laporan Korwasda mencatat 65% guru merasa Kurikulum Merdeka menambah beban kerja tanpa pendampingan memadai, sehingga mengurangi dedikasi mereka terhadap nilai-nilai kurikulum. (4) Kedisiplinan profesional: Data Dinas Pendidikan mencatat tingkat absensi guru mencapai 15% di beberapa sekolah, dengan observasi lapangan menunjukkan hanya 40% guru konsisten merancang pembelajaran berbasis Kurikulum Merdeka. Laporan Korwasda menyebutkan kurangnya pelatihan spesifik sebagai penyebab utama ketidakkonsistenan ini. (5) Kemauan untuk berkembang: Laporan Korwasda mengindikasikan hanya 30% guru mengikuti pelatihan Kurikulum Merdeka dengan antusiasme, sementara observasi lapangan mencatat 50% guru menunjukkan resistensi terhadap perubahan akibat minimnya sumber daya dan waktu untuk berinovasi. (6) Partisipasi dalam budaya sekolah: Data Dinas Pendidikan menunjukkan hanya 25% sekolah memiliki forum kolaborasi guru yang efektif. Observasi lapangan mengungkap 60% guru bekerja secara individual, dan laporan Korwasda mencatat dominasi kepala sekolah dalam pengambilan keputusan sebagai hambatan utama. Faktor-faktor seperti pendampingan pengawas yang kurang optimal, supervisi kepala sekolah yang tidak memberdayakan, budaya sekolah yang lemah, dan keterbatasan sumber daya menjadi penghambat utama. Temuan empiris ini menjadi dasar penting untuk penelitian kuantitatif lebih lanjut guna meningkatkan komitmen guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka di SD Negeri Kabupaten Aceh Tamiang.

Berdasarkan permasalahan dan celah penelitian tersebut, judul tesis ini dipilih karena memiliki urgensi dan relevansi yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur secara kuantitatif pengaruh pendampingan pengawas, supervisi kepala sekolah, dan budaya sekolah terhadap komitmen guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka di

SD Negeri Kabupaten Aceh Tamiang, yang memiliki tantangan unik seperti rendahnya kolaborasi (25% sekolah memiliki forum efektif) dan tingginya beban administratif (45% guru merasa terbebani). Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi untuk meningkatkan komitmen guru melalui pendampingan yang lebih efektif, supervisi yang memberdayakan, dan penguatan budaya sekolah, sekaligus memperkaya literatur akademik tentang implementasi Kurikulum Merdeka di wilayah dengan karakteristik budaya lokal.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *metode ex post facto*. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar di Kecamatan Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang. Lokasi dipilih secara purposive dengan pertimbangan bahwa wilayah ini memiliki karakteristik sekolah dasar yang beragam, baik segi geografis, latar belakang sosial ekonomi, maupun kualitas sumber daya manusia. Populasi penelitian berjumlah 278 guru. Sedangkan sampel penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling menjadi 164 guru. Sedangkan prosedur penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3. Alur Kegiatan Penelitian

Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket dengan menggunakan skala likert. Sedangkan teknik analisis data uji normalitas, uji linieritas, Uji homogenitas, Uji Otokorelasi dan Uji Multikolinearitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan Berdasarkan analisis data dan sesuai dengan rumusan masalah penelitian, temuan penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

Pengaruh Pendampingan Pengawas Sekolah terhadap Komitmen Guru

1. Pendampingan pengawas sekolah (X_1) memberikan pengaruh positif terhadap komitmen guru (Y), tetapi secara statistik pengaruhnya tidak signifikan ($\beta = 0,122$; $p = 0,083$).
2. Hal ini menunjukkan bahwa pendampingan pengawas meningkatkan keterampilan dan pemahaman guru terhadap Kurikulum Merdeka, namun pengaruhnya terhadap komitmen guru lebih efektif bila didukung oleh supervisi kepala sekolah yang terstruktur dan budaya sekolah yang kondusif.
3. Temuan ini konsisten dengan Susanti (2020) dan Lestari dkk. (2023), yang menyatakan bahwa pendampingan teknis saja belum cukup untuk meningkatkan komitmen guru.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Komitmen Guru

1. Supervisi kepala sekolah (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru (Y) ($\beta = 0,212$; $p = 0,002$).
2. Supervisi yang kolaboratif, reflektif, dan terarah mampu meningkatkan motivasi guru, keterlibatan, dan konsistensi dalam melaksanakan Kurikulum Merdeka.
3. Temuan ini sesuai dengan Hardono dkk. (2017) dan Pratama dkk. (2022), yang menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam monitoring dan pembinaan guru untuk meningkatkan kinerja dan komitmen.

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Komitmen Guru

1. Budaya sekolah (X_3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru (Y) ($\beta = 0,627$; $p < 0,001$).
2. Sekolah dengan budaya yang kolaboratif, inovatif, dan mendukung kerja sama antar-guru mendorong guru untuk lebih aktif, berpartisipasi, dan bertanggung jawab dalam implementasi Kurikulum Merdeka.
3. Temuan ini sejalan dengan Idialita dkk. (2024) dan Widodo (2021), yang menunjukkan bahwa budaya sekolah yang mendukung kolaborasi dan inovasi memperkuat keterikatan guru terhadap pekerjaan dan tugas baru.

Pengaruh Simultan Pendampingan Pengawas, Supervisi Kepala Sekolah, dan Budaya Sekolah terhadap Komitmen Guru

1. Ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru, dengan nilai $R^2 = 0,726$.
2. Artinya, 72,6% variasi dalam komitmen guru dapat dijelaskan oleh pendampingan pengawas, supervisi kepala sekolah, dan budaya sekolah, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.
3. Temuan ini menjawab seluruh rumusan masalah penelitian dan menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah merupakan faktor utama yang signifikan, sementara pendampingan pengawas berperan positif tetapi tidak signifikan secara langsung.

Fenomena Lapangan dan Interpretasi Hasil

1. Observasi dan wawancara awal menunjukkan rendahnya pemahaman guru terhadap pembelajaran berdiferensiasi dan rendahnya partisipasi guru dalam diskusi Kurikulum Merdeka, yang disebabkan oleh pendampingan yang kurang intensif, supervisi yang administratif, dan budaya sekolah yang belum mendukung inovasi.
2. Hal ini menegaskan bahwa penguatan komitmen guru membutuhkan intervensi terpadu, yaitu melalui pendampingan yang fokus, supervisi kepala sekolah yang kolaboratif, dan pembangunan budaya sekolah yang inovatif.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa aspek novelty (kebaruan) yang membedakannya dari penelitian terdahulu, baik dari segi konteks, variabel yang diteliti, maupun pendekatan analisis yang digunakan. Berikut adalah poin-poin kebaruan yang dapat diidentifikasi dari penelitian ini:

Konteks Spesifik Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar Negeri Aceh Tamiang

- Penelitian ini fokus pada implementasi Kurikulum Merdeka di sekolah dasar negeri, sementara penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada sekolah menengah atau konteks umum. Hal ini memberikan pemahaman yang lebih

spesifik mengenai tantangan dan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen guru di tingkat sekolah dasar di daerah dengan karakteristik sosio-kultural unik seperti Aceh Tamiang.

Pendekatan Simultan terhadap Tiga Variabel Independen

- Penelitian ini meneliti pendampingan pengawas sekolah, supervisi kepala sekolah, dan budaya sekolah secara simultan terhadap komitmen guru. Studi sebelumnya cenderung meneliti pengaruh variabel secara parsial atau terpisah, sehingga penelitian ini memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai kontribusi ketiga faktor secara bersamaan.

Integrasi Teori Komitmen Organisasional dengan Praktik Pendidikan Lokal

- Penelitian ini mengaitkan teori komitmen organisasional Meyer dan Allen (1991) dengan praktik nyata di lapangan, khususnya terkait Kurikulum Merdeka, sehingga menghasilkan kerangka analisis yang kontekstual dan aplikatif bagi pengawas, kepala sekolah, dan pembuat kebijakan pendidikan.

Pemahaman tentang Faktor-faktor yang Membatasi Komitmen Guru

- Penelitian ini mengidentifikasi hambatan konkret di lapangan, seperti pendampingan yang kurang intensif, supervisi yang administratif, dan budaya sekolah yang belum mendukung inovasi pembelajaran. Temuan ini memberikan dasar empiris bagi strategi intervensi untuk meningkatkan komitmen guru.

Rekomendasi Praktis untuk Intervensi Pendidikan

- Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan strategi yang terukur dan berbasis bukti untuk memperkuat peran pendampingan pengawas, meningkatkan kualitas supervisi kepala sekolah, dan membangun budaya sekolah yang mendukung inovasi. Hal ini belum banyak dibahas secara sistematis dalam penelitian sebelumnya di konteks sekolah dasar di Aceh Tamiang.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah literatur akademik tentang komitmen guru, tetapi juga memberikan kontribusi praktis yang relevan bagi pengembangan kapasitas guru, pengawasan sekolah, dan penguatan budaya sekolah dalam implementasi Kurikulum Merdeka di tingkat dasar..

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendampingan pengawas, supervise kepala sekolah, budaya sekolah terhadap komitmen guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kejuruan Muda , Kabupaten Aceh Tamiang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendampingan Pengawas Sekolah terhadap Komitmen Guru Pendampingan pengawas sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka, namun secara statistik pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pendampingan teknis perlu didukung oleh supervisi kepala sekolah yang terstruktur dan budaya sekolah yang kondusif agar berdampak maksimal pada komitmen guru.
2. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Komitmen Guru Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Supervisi yang kolaboratif dan reflektif meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan tanggung jawab guru dalam menerapkan Kurikulum Merdeka, sehingga kepala sekolah memiliki peran strategis dalam memperkuat komitmen guru.
3. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Komitmen Guru Budaya sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Sekolah yang memiliki budaya kolaboratif, inovatif, dan mendukung kerja sama antar-guru mendorong guru untuk lebih aktif dan bertanggung jawab dalam implementasi Kurikulum Merdeka.

4. Pengaruh Simultan Pendampingan Pengawas, Supervisi Kepala Sekolah, dan Budaya Sekolah Ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru, dengan kontribusi sebesar 72,6% ($R^2 = 0,726$). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah merupakan faktor utama yang menentukan komitmen guru, sementara pendampingan pengawas berperan positif tetapi pengaruh langsungnya lebih lemah..

SARAN/REKOMENDASI

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R. 2002. Attitudes and related psychosocial constructs: Theories, assessment, and research. Sage Publications. Thousand Oaks, CA.
- Anderson, L. W. & D. R. Krathwohl. 2001. A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. Longman. New York, NY.
- Arisandi, R., dkk. 2017. Kepemimpinan suportif dan inovasi guru dalam mengatasi keterbatasan sumber daya di Kabupaten Aceh Tamiang. *J. Pendidik. Aceh* 5:45-60.
- Arikunto, S. 2019. Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bandura, A. 1997. Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman. New York, NY.
- Baron, R.M. & D.A. Kenny. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *J. Pers. Soc. Psychol.* 51(6):1173–1182.
- Bass, B. M. 1985. Leadership and performance beyond expectations. Free Press. New York, NY.
- Bass, B. M. 1990. From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Org. Dyn.* 18:19-31.
- Bass, B. M. & B. J. Avolio. 1999. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications. Thousand Oaks, CA.
- Burns, J. M. 1978. Leadership. Harper & Row. New York, NY.
- Burns, J. M. 2022. The impact of transformational leadership on teacher dedication in urban and rural schools. *J. Educ. Leadersh.* 45:123-135.
- Collie, R. J., J. D. Shapka & N. E. Perry. 2016. School climate and teacher motivation: The mediating role of teacher self-efficacy. *J. Educ. Psychol.* 108:817-832.
- Colquitt, J. A. 2001. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *J. Appl. Psychol.* 86:386-400.
- Colquitt, J. A., J. A. LePine & M. J. Wesson. 2011. Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace. Edisi kedua. McGraw-Hill. New York, NY.
- Darling-Hammond, L. 2000. Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Educ. Policy Anal. Arch.* 8:1-44.
- Davis, F. D. 1989. Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Q.* 13:319-340.
- Deci, E. L. & R. M. Ryan. 2000. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Inq.* 11:227-268.
- Dewi, R., Marsithah & A. Rizki. 2024. Hubungan budaya organisasi, gaya kepemimpinan autentik kepala sekolah, motivasi berprestasi dalam meningkatkan komitmen guru. *J. Pendidik. Manaj.* 12:45-60.

- Ertmer, P. A. & A. T. Ottenbreit-Leftwich. 2010. Teacher technology change: How knowledge, confidence, beliefs, and culture intersect. *J. Res. Technol. Educ.* 42:255-284.
- Fitria, R. 2021. Komitmen guru sekolah dasar di daerah pedesaan: Studi kasus di Kejuruan Muda , Aceh Tamiang. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung. Tesis.
- Fitriani, A. & B. Nugroho. 2023. Budaya sekolah sebagai mediator antara keterbatasan sumber daya dan keberhasilan pembelajaran di daerah 3T. *J. Pendidik. Indones.* 15:78-90.
- Ghozali, I. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. Ghozali, I. 2018. Regresi Linier dan Generalized Linear Model. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2016. Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24.0. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2014. Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (PLS). Edisi keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, J. 2011. Behavior in organizations. Edisi kesepuluh. Prentice Hall. Upper Saddle River, NJ.
- Gujarati, D.N. & D.C. Porter. 2009. Basic Econometrics. Fifth Edition. McGraw- Hill International Edition. Singapore.
- Gunawan, I. 2015. Kompetensi sosial dan kepribadian guru dalam pembelajaran. *J. Pendidik. Karakter* 7:23-35.
- Hackman, J. R. & G. R. Oldham. 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Org. Behav. Hum. Perform.* 16:250-279.
- Hair, J.F., W.C. Black, B.J. Babin & R.E. Anderson. 2020. Multivariate Data Analysis. 8th Edition. Cengage Learning. Hampshire.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. 2021. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Third Edition. Sage Publications. Thousand Oaks.
- Hasan, M. I. 2002. Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hattie, J. 2009. Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. Routledge. London, UK.
- Herzberg, F. 1959. The motivation to work. John Wiley & Sons. New York, NY.
- Herzberg, F. 1966. Work and the nature of man. World Publishing. Cleveland, OH.
- Herzberg, F. 1968. One more time: How do you motivate employees? *Harv. Bus. Rev.* 46:53-62.
- Indayani, S., H. Yanti & Najmuddin. 2024. Pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen guru SDIT. *J. Manaj. Pendidik. Islam* 10:101-115.
- Isjoni. 2014. Peningkatan kompetensi guru melalui pengembangan profesional berkelanjutan. Kencana. Jakarta.
- Kemendikbud. 2020. Panduan pelaksanaan Kurikulum Merdeka di sekolah dasar. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta.
- Kline, R.B. 2011. Principles and Practice of Structural Equation Modeling. 3rd Edition. Guilford Press. New York.
- Koehler, M. J., P. Mishra & W. Cain. 2013. What is technological pedagogical content knowledge (TPACK)? *J. Educ.* 193:13-19.

- Lee, J. 2023. The role of school principals' ICT competency in fostering innovative teaching practices. *Educ. Technol. Res. Dev.* 71:567-580.
- Leithwood, K. & D. Jantzi. 2000. The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *J. Educ. Adm.* 38:112-129.
- Lestari, R. 2022. Faktor-faktor yang memengaruhi budaya sekolah guru di daerah pedesaan. *J. Pendidik. Dasar* 14:56-68.
- Locke, E. A. & G. P. Latham. 2002. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *Am. Psychol.* 57:705-717.
- LPMP Aceh. 2020. Laporan hasil asesmen kompetensi guru sekolah dasar di Provinsi Aceh. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Aceh. Banda Aceh.
- Luthans, F. 2011. *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Edisi kedua belas. McGraw-Hill. New York, NY.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwan, M., dkk. 2019. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Deepublish. Yogyakarta.
- Maslow, A. H. 1943. A theory of human motivation. *Psychol. Rev.* 50:370-396. Maslow, A. H. 1954. *Motivation and personality*. Harper & Row. New York, NY.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Mishra, P. & M. J. Koehler. 2006. Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teach. Coll. Rec.* 108:1017-1054.
- Mohtar, A. A. 2019. *Budaya sekolah dalam perspektif organisasi pendidikan*. Prenada Media. Jakarta.
- Muhammad, A., S. Bahri & M. Siraj. 2024. Pengaruh Pendampingan pengawas , budaya sekolah, dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. *J. Adm. Pendidik.* 16:34-50.
- Mulyani, H. & R. Hidayat. 2019. Evaluasi pembelajaran berbasis kompetensi di sekolah dasar. *J. Pendidik. Dasar Nusantara*. 5:89-102.
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Munawar, M., Sri Mifayetti, & Zainuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya sekolah, dan Stres Kerja terhadap Komitmen guru SMA Negeri Kabupaten Bireuen. *Jurnal Visipena*, 11(2), 304–314.
- Musfah, J. 2011. Peningkatan kompetensi profesional guru melalui pelatihan berkelanjutan. *J. Pendidik. Kebud.* 17:345-356.