



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Intruksional, Loyalitas, *Engagement* Pegawai, dan Budaya Organisasi Inovatif Terhadap Komitmen Professional Guru Kecamatan Teupah Selatan, Kabupaten Simeulue

Finda Lisna¹, Hamdi Harmen², Rusdi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teuku Umar,
Kabupaten Aceh Barat, Indonesia^{1,2,3}

*Email : findalisna@gmail.com

Diterima: 12-07-2026 | Disetujui: 18-07-2026 | Diterbitkan: 20-07-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of instructional leadership and innovative organizational culture on teachers' professional commitment, examine the influence of instructional leadership and innovative organizational culture on teacher loyalty, investigate the mediating role of teacher loyalty, and examine employee engagement as a moderating variable in the relationship between instructional leadership and teachers' professional commitment in Teupah Selatan District, Simeulue Regency. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 245 Civil Servant (ASN) teachers at the elementary, junior high, and senior high school levels. A total of 150 respondents were selected using the multistage random sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, path analysis, the Sobel test, and Moderated Regression Analysis (MRA) with the assistance of SPSS software. The findings indicate that instructional leadership and innovative organizational culture have a positive and significant effect on teachers' professional commitment. Both variables also positively and significantly influence teacher loyalty. Teacher loyalty mediates the effect of instructional leadership on teachers' professional commitment, while employee engagement moderates the relationship between instructional leadership and teachers' professional commitment. These findings suggest that strengthening instructional leadership, fostering an innovative organizational culture, enhancing teacher loyalty, and improving employee engagement can increase teachers' professional commitment.

Keywords: *Instructional Leadership; Innovative Organizational Culture; Teacher Loyalty; Employee Engagement; Teachers' Professional Commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan instruksional dan budaya organisasi inovatif terhadap komitmen profesional guru, menguji pengaruh gaya kepemimpinan instruksional dan budaya organisasi inovatif terhadap loyalitas guru, menguji peran loyalitas sebagai variabel intervening, serta menguji engagement pegawai sebagai variabel moderasi pada hubungan antara gaya kepemimpinan instruksional dan komitmen profesional guru di Kecamatan Teupah Selatan, Kabupaten Simeulue. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 245 guru Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan sampel sebanyak 150 responden yang ditentukan menggunakan teknik *multistage random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan

uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur (*path analysis*), uji Sobel, dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan instruksional dan budaya organisasi inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional guru. Kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru. Loyalitas guru terbukti memediasi pengaruh gaya kepemimpinan instruksional terhadap komitmen profesional guru, sedangkan engagement pegawai mampu memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan instruksional dan komitmen profesional guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan instruksional, budaya organisasi inovatif, loyalitas, dan engagement pegawai dapat memperkuat komitmen profesional guru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Instruksional; Budaya Organisasi Inovatif; Loyalitas Guru; Engagement Pegawai; Komitmen Profesional Guru.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Lisna, F., Harmen, H. ., & Rusdi, R. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Intruksional, Loyalitas, Engagement Pegawai, dan Budaya Organisasi Inovatif Terhadap Komitmen Professional Guru Kecamatan Teupah Selatan, Kabupaten Simeulue. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(3), 5457-5469. <https://doi.org/10.63822/y51ets59>

PENDAHULUAN

Komitmen profesional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri maupun lingkungan kerja. Empat faktor penting yang sering dihubungkan dengan tingkat komitmen guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, loyalitas, *engagetment* pegawai, dan budaya organisasi sekolah. Gaya kepemimpinan instruksional menitik beratkan peran kepala sekolah dalam merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas, melaksanakan supervisi akademik, mengendalikan implementasi kurikulum, serta mendorong peningkatan mutu pengajaran guru. Dalam konteks sekolah, kepemimpinan instruksional dinilai relevan karena berhubungan langsung dengan kegiatan utama pendidikan, yaitu proses belajar mengajar.

Loyalitas guru menjadi unsur penting yang menunjukkan tingkat kesetiaan serta kemauan guru untuk terus mengabdikan diri pada profesi dan lembaga pendidikan tempatnya bekerja. Loyalitas tersebut tercermin dari kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, serta komitmen dalam mendukung visi dan tujuan sekolah. Guru yang memiliki loyalitas tinggi umumnya menunjukkan keterikatan emosional yang kuat terhadap profesinya, sehingga tidak mudah meninggalkan tanggung jawab atau mengabaikan kewajiban profesional. Berbagai hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa loyalitas kerja berhubungan positif dengan tingkat komitmen profesional dan kinerja guru. (Simanihuruk et al., 2020)

Selanjutnya, *engagement* pegawai atau keterikatan kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam memperkuat komitmen profesional guru. Keterikatan kerja mencerminkan kondisi psikologis guru yang ditandai oleh semangat kerja yang tinggi, dedikasi yang kuat, serta keterlibatan positif secara menyeluruh dalam pelaksanaan tugas. Menurut (Sri Mulyani, 2024) Guru *engagement* menunjukkan vigor (energi tinggi), dedication (dedikasi bangga), dan absorption (fokus asyik), menghasilkan antusiasme, inovasi pengajaran, serta partisipasi aktif di luar rutinitas. Hal ini menciptakan semangat mandiri yang merangsang kreativitas dan rasa tanggung jawab moral terhadap profesi

Selain itu budaya organisasi inovatif yang ada di sekolah juga memiliki kontribusi besar. Budaya organisasi yang inovatif dicirikan oleh adanya dorongan untuk berkreasi, terbuka terhadap perubahan, serta adanya kolaborasi antar warga sekolah. Penelitian (Nurlathifah & Hidayat, 2025) mengungkapkan bahwa budaya organisasi inovatif mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen profesional guru karena terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan mendorong pengembangan diri. (Manurung et al., 2025) juga menegaskan bahwa budaya sekolah yang terbuka terhadap pembaruan dapat memperkuat semangat guru untuk berinovasi dalam pembelajaran.

Namun, kondisi di lapangan, khususnya di Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue, menunjukkan bahwa komitmen profesional guru masih perlu mendapat perhatian. Berdasarkan laporan (Dinas Pendidikan Kabupaten Simeulue, 2023) masih ditemukan sejumlah persoalan seperti ketidak hadiran keterlambatan guru, rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesi, serta kurang optimalnya pemanfaatan teknologi pembelajaran. Fenomena ini menunjukkan bahwa komitmen profesional guru belum berkembang secara maksimal. Selain aspek kepemimpinan, loyalitas guru masih menjadi salah satu persoalan yang dihadapi oleh sekolah-sekolah di Kecamatan Teupah Selatan. Rendahnya loyalitas terlihat dari belum konsistennya guru dalam melaksanakan tanggung jawab, terbatasnya partisipasi dalam kegiatan sekolah di luar jam mengajar, serta lemahnya rasa memiliki terhadap institusi pendidikan. Guru

dengan tingkat loyalitas yang rendah cenderung melaksanakan tugas sebatas pemenuhan kewajiban administratif, sehingga berpotensi melemahkan komitmen profesional terhadap profesi keguruan.

Selanjutnya, Di kecamatan Teupah Selatan, keterikatan kerja (*engagement*) guru menunjukkan kecenderungan belum berada pada kondisi yang optimal. Kondisi ini terlihat dari rendahnya keterlibatan guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional, terbatasnya inisiatif dalam mengimplementasikan pembelajaran yang inovatif, serta kurang aktifnya peran guru dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan sekolah. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja guru masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian serius karena berpotensi memengaruhi tingkat komitmen profesional guru. menurut (Harapan & Makmur, 2020) Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Di sisi lain budaya organisasi di sekolah-sekolah Kecamatan Teupah Selatan juga masih menghadapi kendala seperti, Guru jarang melakukan inovasi pembelajaran, kurangnya dukungan lingkungan kerja, serta minimnya penghargaan terhadap guru yang berprestasi. Penelitian (Gusnita, 2024) menunjukkan bahwa lemahnya budaya organisasi dapat menurunkan komitmen kerja guru.

Dari berbagai fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan intruksional, loyalitas guru, employee engagement, dan budaya organisasi inovatif memiliki peran penting dalam membentuk komitmen profesional guru. Oleh karena itu, penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Intruksional, Loyalitas, *Engagement* Pegawai, dan Budaya Organisasi Inovatif terhadap Komitmen Profesional Guru di Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue” penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen guru serta memberikan masukan bagi sekolah dan pemerintah daerah dalam meningkatkan mutu pendidikan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam bidang manajemen pendidikan, melalui pengayaan kajian mengenai berbagai faktor yang memengaruhi komitmen profesional guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan instruksional dan budaya organisasi inovatif terhadap komitmen profesional guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui loyalitas guru sebagai variabel intervening serta engagement pegawai sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, *engagement*, dan komitmen profesional guru pada berbagai jenjang maupun lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei deskriptif yang berlokasi di Kecamatan Teupah Selatan, Kabupaten Simeulue. Populasi penelitian mencakup 245 guru Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jenjang SD, SMP, dan SMA, dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden yang dihitung berdasarkan rumus Krejcie dan Morgan serta ditarik menggunakan teknik *multistage random sampling* (meliputi *cluster sampling*, *proporsional sampling*, dan *Kish Grid*). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert guna mengukur variabel gaya kepemimpinan instruksional dan budaya organisasi inovatif sebagai variabel independen, loyalitas sebagai variabel *intervening*, *engagement*

pegawai sebagai variabel moderasi, serta komitmen profesional guru sebagai variabel dependen. Seluruh data dianalisis secara statistik menggunakan program SPSS melalui serangkaian tahapan yang terdiri dari uji kualitas instrumen (validitas dan reliabilitas *Cronbach's Alpha*), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), serta analisis jalur (*path analysis*) dalam model rekursif. Untuk menarik kesimpulan, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2), yang selanjutnya diperkuat dengan uji Sobel untuk membuktikan signifikansi pengaruh tidak langsung (mediasi), serta *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk mengidentifikasi efek moderasi pada model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n=150)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	67	44,7
	Perempuan	83	55,3
Usia	< 30 Tahun	27	18,0
	31 – 40 Tahun	62	41,3
	41 – 50 Tahun	43	28,7
	> 50 Tahun	18	12,0
Status ASN	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	50	33,3
	PPPK	100	66,7
Jenjang Mengajar	Sekolah Dasar (SD)	70	46,7
	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	45	30,0
	Sekolah Menengah Atas (SMA)	35	23,3

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Uji t

Tabel 2. Uji t Model Regresi 1 Variabel Loyalitas (Z)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.918	1.444		2.714
	gaya kepemimpinan intruksional	.496	.073	.491	6.806
	budaya organisasi inovatif	.337	.075	.324	4.481

a. Dependent Variable: loyalitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan instruksional memiliki nilai t hitung sebesar 6,806 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, dan budaya organisasi inovatif memiliki nilai t hitung sebesar 4,481 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan instruksional dan budaya organisasi inovatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas sebagai variabel intervening, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 3. Uji t Model Regresi 2 Variabel Komitmen Profesional (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.421	.253		64.812	<.001
	gaya kepemimpinan intruksional	.057	.014	.212	3.989	<.001
	budaya organisasi inovatif	.140	.014	.503	10.214	<.001
	loyalitas	.082	.014	.306	5.801	<.001

a. Dependent Variable: komitmen profesional guru

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan instruksional memiliki nilai t hitung sebesar 3.989 dengan signifikansi $0.001 < 0.05$, budaya organisasi inovatif memiliki nilai t hitung sebesar 10.214 dengan signifikansi $0.001 < 0.05$, dan loyalitas memiliki nilai t hitung sebesar 5.801 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan instruksional, budaya organisasi inovatif, dan loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional guru, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. Uji t 3 Model Regresi Moderasi Variabel Engagement Pegawai (W)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.163	.286		95.127	<.001
	Engagement pegawai	-.129	.012	-1.382	-10.334	<.001
	Gaya kepemimpinan intruksional	-.138	.012	-1.703	-11.107	<.001
	Gaya kepemimpinan intruksional*Engagement pegawai	.003	.001	1.297	6.151	<.001

a. Dependent Variable: komitmen profesional

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan instruksional memiliki nilai t hitung sebesar -11,107 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, *engagement* pegawai memiliki nilai t hitung sebesar -10,334 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, dan interaksi gaya kepemimpinan instruksional dengan *engagement* pegawai memiliki nilai t hitung sebesar 6,151 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *engagement* pegawai mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh gaya kepemimpinan instruksional terhadap komitmen profesional guru. Dengan demikian, hipotesis moderasi diterima.

Uji F

Tabel 5. uji F model 1 loyalitas (Z)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1057.409	2	528.705	90.015	<.001 ^b
	Residual	863.408	147	5.874		
	Total	1920.818	149			
a. Dependent Variable: Loyalitas						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Inovatif, Gaya Kepemimpinan Intruksional.						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 90,015 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan instruksional dan budaya organisasi inovatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas sebagai variabel intervening. oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 6. uji F model 2 komitmen profesional (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.198	3	37.399	217.137	<.001
	Residual	25.147	146	.172		
	Total	137.345	149			
a. Dependent Variable: Komitmen Profesional Guru						
b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Budaya Organisasi Inovatif, Gaya Kepemimpinan Intruksional						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 217,137 dengan signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas, budaya organisasi inovatif, dan gaya kepemimpinan instruksional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen profesional guru.

Tabel 7. uji F model moderasi 3 engagement pegawai (W)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.833	3	1.611	1938.525	0.001 ^b
	Residual	.121	146	.001		
	Total	4.954	149			

a. Dependent Variable: Komitmen Profesional

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Intruksional*Engagement Pegawai, Engagement Pegawai, Gaya Kepemimpinan Intruksional.

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 1938.525 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan instruksional, engagement pegawai, serta interaksi antara gaya kepemimpinan instruksional dan engagement pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen profesional.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi 1 Variable Loyalitas (Z)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.544	2.424

A. Predictors: (constant), Budaya Organisasi Inovatif, Gaya Kepemimpinan Intruksional

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel Model Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,550. Hal ini menunjukkan bahwa 55% variabel loyalitas dapat dijelaskan oleh budaya organisasi inovatif dan gaya kepemimpinan instruksional, sedangkan 45% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi 2 Variabel
Komitmen Profesional (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.813	.415

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Budaya Organisasi Inovatif, Gaya Kepemimpinan Intruksional

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel Model Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,817. Hal ini menunjukkan bahwa 81,7% variabel komitmen profesional guru dapat dijelaskan oleh variabel loyalitas, budaya organisasi inovatif, dan gaya kepemimpinan instruksional, sedangkan 18,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Moderasi 3 Variabel
Engagement Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.963	.962	.053
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Intruksional * <i>Engagement</i> Pegawai, <i>Engagement</i> Pegawai, Gaya Kepemimpinan Intruksional				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel Model Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,963. Hal ini menunjukkan bahwa 96,3% variasi komitmen profesional dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan instruksional, engagement pegawai, serta interaksi antara keduanya sebagai variabel moderasi, sedangkan 3,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, engagement pegawai terbukti memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan instruksional terhadap komitmen profesional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan instruksional dan budaya organisasi inovatif terhadap komitmen profesional guru dengan loyalitas sebagai variabel intervening dan engagement pegawai sebagai variabel moderasi pada guru di Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan instruksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,989 dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan instruksional oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi komitmen profesional guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 10,214 dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi, kreativitas, dan pengembangan profesional mampu meningkatkan komitmen profesional guru.

Gaya kepemimpinan instruksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,806 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional yang efektif mampu meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah. Budaya organisasi inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,481 dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inovatif dapat meningkatkan rasa memiliki, keterikatan, dan loyalitas guru terhadap organisasi sekolah.

Loyalitas guru mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan instruksional dan budaya organisasi inovatif terhadap komitmen profesional guru. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai Z hitung sebesar 6,45 pada jalur gaya kepemimpinan instruksional terhadap komitmen profesional guru melalui loyalitas, serta nilai Z hitung sebesar 4,24 pada jalur budaya organisasi inovatif terhadap komitmen profesional guru

melalui loyalitas. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam meningkatkan komitmen profesional guru. *Engagement* pegawai mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan instruksional terhadap komitmen profesional guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,151 dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *engagement* pegawai, maka semakin kuat pengaruh gaya kepemimpinan instruksional terhadap komitmen profesional guru.

Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan instruksional, budaya organisasi inovatif, loyalitas, dan *engagement* pegawai merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan komitmen profesional guru di Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini Kepala sekolah diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan kepemimpinan instruksional, khususnya dalam memberikan arahan, supervisi, pembinaan, dan pendampingan kepada guru dalam proses pembelajaran. Upaya tersebut perlu dilakukan secara berkelanjutan agar guru memperoleh dukungan yang optimal dalam melaksanakan tugas profesionalnya sehingga komitmen profesional guru dapat semakin meningkat. Adapun untuk sekolah perlu terus memperkuat budaya organisasi inovatif melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan inovasi dalam pembelajaran. Selain itu, sekolah perlu memberikan kesempatan yang lebih luas kepada guru untuk mengikuti pelatihan, pengembangan kompetensi, serta kegiatan yang dapat mendorong munculnya ide-ide baru dalam proses pembelajaran.

Guru diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan (*engagement*) terhadap sekolah dengan berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah, meningkatkan kerja sama dengan rekan kerja, serta menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas profesinya. Loyalitas dan *engagement* yang tinggi akan mendukung peningkatan komitmen profesional guru. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi komitmen profesional guru, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi profesional, iklim organisasi, maupun kesejahteraan guru. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian yang berpotensi memengaruhi komitmen profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mukhyi, M. (2023). Metodologi Penelitian Panduan Praktis Penelitian Yang Efektif. In *PT. Literasi Nusantara Abadi Grup*.
- Agustina, N. Iaras. (2019). *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Ahunaya, D., & Syaifullah, M. (2025). Menjaga Komitmen Profesionalisme Guru: Tantangan, Faktor Pendukung, dan Implikasinya untuk Pendidikan Berkualitas. *Jurnal Transformasi Pendidikan Profesi Guru (JT-PPG)*, 1(1), 11–22.
- Albar, K. (2022). *HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN A. Gambaran Objek Penelitian B. Deskripsi Data Penelitian*. 35–64.

- AMININ, N. L. (2021). *Mengukur Loyalitas Guru Swasta MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*.
- Arbianingrum, D. C., Manajemen, P. M., Ekonomi, F., Islam, U., Agung, S., Islam, U., & Agung, S. (2023). *Motivasi Kerja Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Berbasis Pemanfaatan Teknologi Informasi*.
- Asma'ul Husnah, Edi Harapan, & Rohana. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas The Influence of School Leadership and School Organizational Culture on Teachers' Commitment in Implementing Tasks. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 19–30.
- Chasnah Nailah, M. A. (2022). Memahami Komitmen Guru Professional. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(2), 86. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i2.6968>
- Derasit, R., Izham, M., & Mohd, H. (2023). *The Role of Instructional Leadership by Heads* (Vol. 1, Issue 1985). Atlantis Press SARL. <https://doi.org/10.2991/978-2-494069-11-4>
- Elvi, F. (2025). *Loyalitas Kerja Guru Dalam Perspektif Studi Literatur : Antara Motivasi , Kepuasan Kerja* ,. 1579–1586.
- Excellencia, E. C. T., Kilag, O. K. T., & Sasan, J. M. (2023). *Unpacking the Role of Instructional Leadership in Teacher Professional Development*. 1(1).
- Fauzi, I. (2025). *Strategi Kepemimpinan Instruksional dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru : Tinjauan Sistematis dalam kajian ini adalah : Bagaimana pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja dan profesionalisme guru ? Apa saja strategi kepemimpinan instruksional yang dominan digunakan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat sekolah ?* 2.
- Fitri, M. G. (2024). Analisis Keterkaitan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri. 4, 1–2. <https://doi.org/10.24036/jeal.v4i4>
- Ghozali, P. H. I. (2021). (*HD Ia Penerbit Universitas Diponegoro*).
- Gusnita, E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Guru Pendidikan Agama Islam di Kepulauan Riau. *Journal of Education and Culture*, 4(2), 54–65. <https://doi.org/10.58707/jec.v4i2.916>
- Harapan, P., & Makmur, S. (2020). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur)*. 7(2015), 228–234.
- Hasibuan, N. Z. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMA Negeri 1*.
- Hizbul Khootimah Azzaakiyah, Abu Muna Almaududi Ausat, Silvy Sondari Gadzali, Prety Diawati, & Suhartono. (2023). Analisis Faktor Pembentuk Budaya Inovatif Dalam Konteks Bisnis: Kunci Kesuksesan Untuk Inovasi Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis*, 7(Vol. 7 No. 1 (2023): Oktober), 41–52. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/jrb/article/view/4668>
- Manurung, F., Hasibuan, W. A., Ananda, F., & Nisa, M. (2025). Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Inovatif dalam Menghadapi Era Digital. *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Madani*., 3(1), 1107–1113. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14710137>

- Meilani, E. R., & Nasywa, N. (2024). *Work Engagement on Teacher : Reliability and Construct Validity of Work*. 134–139.
- Meily Rosmayanti¹, Hasan Hariri², Riswanti Rini³, D. A. S. 1. (2024). Kepemimpinan Instruksional Dalam Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal Paramurobi*., 7, 205–213.
- Muhammad Khumaedi. (2022). Reliabilitas Instrumen Penelitian Pendidikan (The Reliability of Education Research Instruments). In *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin* (Vol. 12, Issue 1, pp. 25–30). <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Murphy, J. (1985). *Communication Skills; Educational Research; Elementary Secondary Education; Instructional Effectiveness; *Instructional Leadership; *Principals; School Administration; School Effectiveness; *Teacher Administrator Relationship ABSTRACT*. 8.
- Nadillah, R. F., Munastiwi, E., & Nurdiana, E. (2026). *Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam*. 11(2), 2788–2798.
- Noor, T., & Nawab, A. (2022). Are school Leaders Working as instructional Leaders ? EXPLORATION of School Leadership Practices in Rural Pakistan Are School Leaders Working as instructional Leaders ? Exploration of School leadersHIP PRACTices in Rural Pakistan. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2109315>
- NOVALIA, U. S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Guru SD IT Harapan Bunda Purwokerto*.
- Nugroho, A., Sholeha, S. S., Fathor, K. A., & Jaya, U. P. (2025). Eksplorasi Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kualitatif di Perusahaan Startup). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 177–186.
- Nur, A., & Afifah, A. (2024). *Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru The Relationship between Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior on Teachers Abstrak*. 11(03), 1489–1505.
- Nurlathifah, L., & Hidayat, W. (2025). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Profesionalisme Guru di Sekolah. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 5395–5405. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i1.17242>
- Prof. dr. sugiyono dan drpuji lestari, M. s. (2016). Metode Penelitian Komunikasi. In *Simbiosis Rekatama Media* (Vol. 1, p. 320).
- Qaeda, M. I., Fiola, N., Setyawasih, R., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Timur, K. B., Bekasi, K., & Barat, J. (2025). *Issn : 3025-9495*. 20(11).
- Rahim, R. (2025). *strategies for compiling systematic and appropriate*. September, 16543–16549.
- ROSMAYANTI, M. (2025). *Kontribusi kepemimpinan instruksional kepala sekolah, budaya organisasi dan Kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SMA*.
- Shaked, H. (2024). *Enabling factors of instructional leadership in subject coordinators*. 62(2), 239–254. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2023-0223>
- Siddique, A. (2022). *Work Engagement and Job Performance of Teachers : A Correlational Study*. VII(I), 502–516. [https://doi.org/10.31703/gesr.2022\(VII-I\).48](https://doi.org/10.31703/gesr.2022(VII-I).48)
- Simanihuruk, D. P., Amanada, A. T., Pascasarjana, P., Ekonomi, P., & Medan, U. N. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru*. 126–131.

- Sofanudin, A. (2021). *Teachers Engagement Guru Madrasah Aliyah dalam pembelajaran di masa pandemi covid-19 (Teachers Engagement of Madrasah Aliyah's Teachers In Learning During Covid-19)*. 21(2), 140–150.
- Sri Mulyani, Sudirman Aminin, Sutrisni Andayani, H. (2024). *Employee Engagement dan Self Efficacy dalam Meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 3 Batanghari Kabupaten Lampung Timur Universitas Muhammadiyah Metro , Metro , Lampung , Indonesia* Abstrak Guru merupakan tokoh sentral dalam penyelenggaraan pendidikan sekola. 4(1), 54–65.
- Sucitra, D. A., & Hariri, H. (2024). *The Impact of Instructional Leadership , Organizational Culture , and Job Satisfaction on Teacher Commitment in Primary Schools*. 9(1), 181–195. <https://doi.org/10.24042/tadris.v9i1.20077>
- Sundjani, A. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Keterlibatan Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru (Studi Kasus Di SMK Negeri Kota Jambi)*. 38, 2024.
- suprpto, fadly azhar, sumarno. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Loyalitas Guru Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri Di*. 7(2). <https://doi.org/10.34125/kp.v7i2.7>
- Tohardi. (n.d.). Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sarjono. (2008). *Panduan Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Agama Islam. Hal 20. 44. 2014, 44–52.
- Wardhana, S. K., Jurnal, M. A. P., Publik, A., & Shandy, K. W. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Oleh Loyalitas Guru Sdn Ploso V Kota Surabaya Pendahuluan Kinerja Guru*. 5(4).
- Zakiyyah, D., & Abidin, M. (2025). *The Role Of Innovative Organizational Culture And Digital Transformation Readiness in Educational Institution Performance*. 10(4), 933–941. <https://doi.org/10.18860/abj.v10i4.34742>
- Zuraida, I., Retnowati, R., & Hidayat, R. (2020). *Peningkatan Komitmen Profesional Guru Smp Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 110–114. <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i2.2766>