



Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru

(Studi Pada Guru SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan)

Dian Hikmawaty

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: dianhikmaty1980@gmail.com

Nugroho Mardi

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: nugrohomardi@uwp.ac.id

Chamariyah Chamariyah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: chamariyahs@yahoo.com

Abstract. Dian Hikmawaty, 2023. *The Influence of Principal Leadership and Teacher Commitment on Teacher Performance (Study of Teachers at SMPN I Arosbaya, Bangkalan Regency).* This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach, the research sample is 45 people. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To test and analyze the direct influence of the principal's leadership on the performance of teachers at SMPN I Arosbaya, Bangkalan Regency. 2) To test and analyze the direct influence of teacher commitment on teacher performance at SMPN I Arosbaya, Bangkalan Regency. 3) To test and analyze the indirect influence of the principal's leadership on the performance of teachers at SMPN I Arosbaya, Bangkalan Regency. 4) To test and analyze the indirect influence of teacher commitment on the performance of teachers at SMPN I Arosbaya, Bangkalan Regency. The research results show that: 1) The principal's leadership has a positive and insignificant effect on teacher performance with an original sample value of 0.113. 2) Teacher commitment has a significant positive effect on teacher performance with an original sample value of 0.477. 3) The principal's leadership has a significant positive effect on teacher performance with an original sample value of 0.099. 4) Teacher commitment has a significant positive effect on teacher performance with an original sample value of 0.252.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Commitment, Teacher Performance

Abstrak. Dian Hikmawaty, 2023. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan). Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sampel penelitiannya berjumlah 45 orang. Alat analisisnya menggunakan Smart PLS (Partial Least Square). Tujuan penelitian : 1). Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan. 2). Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung komitmen guru terhadap kinerja guru di SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan. 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung komitmen guru terhadap kinerja guru SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai original sample sebesar 0,113. 2) Komitmen guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai original sample sebesar 0,477. 3) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai original sample sebesar 0,099. 4) Komitmen guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai original sample sebesar 0,252.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia, yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya dalam mengelola organisasi sekolah tersebut. Secara sederhana, budaya organisasi dapat diungkapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, cara berperilaku para pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup suatu bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Keberhasilan proses pendidikan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, akan ditentukan oleh banyak faktor antara lain: peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, manajemen pendidikan dan fasilitas pendidikan. Di samping itu lingkungan juga akan sangat berpengaruh untuk mendukung keberhasilan proses pendidikan, terutama keluarga, masyarakat, pemerintah dan swasta (Sahari, 2015). Dengan sumber daya manusia yang baik maka sebuah institusi pendidikan akan berkembang secara optimal sebagaimana yang diharapkan.

Guru adalah kunci utama dalam sistem pendidikan, hal lain, dalam dunia pendidikan khususnya sekolah tidak banyak berarti apabila fungsi dasar pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Masa depan generasi ada di tangan guru. Inilah ungkapan yang harus diperhatikan oleh seluruh elemen masyarakat. Karena masyarakat menitipkan putra-putrinya untuk diberikan pendidikan dan pengajaran pada lembaga pendidikan di bawah pengawasan guru. Berkaitan dengan hal tersebut, kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia khususnya dilembaga sekolah merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula komitmen guru dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan guru/pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Upaya peningkatan kinerja guru bisa dilakukan dengan adanya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru yang tinggi. Dalam proses mengelola dan memanfaatkan sumber daya tersebut salah satu yang menjadi bagian penting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia atau biasa disingkat MSDM adalah bidang dalam manajemen yang fokus utamanya adalah peranan dan hubungan manusia dalam sebuah organisasi, (Hasibuan, 2019).

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan bersama, (Guterres dan Supartha, 2016). Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan kinerja guru yang maksimal. Setiap pemimpin dituntut untuk cerdas, dapat memotivasi dan memiliki hubungan kemanusiaan yang baik agar para pengikutnya percaya atas kemampuannya, sekaligus dapat memberikan semangat bagi pengikutnya. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan mengerakkan guru, staff, siswa, orang tua dan pihak terkait untuk bekerja, berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang terjadi pada SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan dinilai cukup baik, karena setiap tugas yang diberikan kepada Kepala Sekolah dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik pula. Kepala sekolah juga memberikan wewenang dan tanggung jawab penuh kepada guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Akan tetapi dalam hal supervisi masih kurang baik, karena kepala sekolah jarang melakukan supervisi baik terhadap cara mengajar guru di dalam kelas, ketepatan waktu guru dalam memulai pelajaran maupun kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan pada sore hari setelah kegiatan belajar mengajar selesai dilakukan. Kepala sekolah juga belum mampu menunjukkan peran kewirausahaannya dalam menciptakan inovasi yang berguna terhadap perkembangan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan komunikasi dan mendelegasikan tugas. Kemampuan komunikasi tercermin dari kemampuannya untuk berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan dan anak didik di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, serta menciptakan suasana yang nyaman bagi guru dan siswa serta seluruh aspek yang berhubungan dengan peningkatan pendidikan. Selain itu seorang kepala sekolah juga harus dapat melakukan hubungan interpersonal dengan bawahannya secara baik dengan manajemen yang dimilikinya. Untuk mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan, maka dibutuhkan seorang kepala sekolah yang profesional. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudriyah & Liana, (2015) yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah. Kepala sekolah berperan

sebagai seorang pemimpin yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat mewujudkan serta mampu mendorong proses transformasi di sekolah.

Keberadaan guru sebagai tenaga profesional di sekolah sangatlah penting dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien dalam rangka peningkatan mutu pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan berdaya saing. Agar mampu mencapai hal tersebut, setiap sekolah perlu terlebih dahulu meningkatkan kinerja para gurunya.

Komitmen guru merupakan kemauan seseorang untuk mengikat diri serta mampu memberikan bukti loyalitas pada organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut (Wibowo, 2016). Masih terdapat guru kurang terlibat di sekolah dan guru pada kegiatan perlombaan ekstrakurikuler baik itu tingkat antar siswa maupun sekolah, sehingga guru dalam pembentukan potensi peserta didik menjadi kurang optimal. Sebagai lembaga pendidikan memerlukan dukungan dari gurunya. Sehingga dalam meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan komitmen guru dalam berorganisasi. Guru yang memiliki etos kerja yang baik akan tampak lebih ekstra tekun dan memiliki komitmen untuk bekerja.

Komitmen guru dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen guru erat kaitannya dengan sejauh mana seorang guru memiliki kepedulian dan perhatian terhadap tugas. Seorang guru yang memiliki tingkat komitmen rendah, maka cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang rendah dalam bekerja. Komitmen guru yang tinggi dalam dirinya dapat meningkatkan kinerja guru yang baik. Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik dituntut untuk mempunyai komitmen tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Komitmen adalah suatu hal yang sangat mendasar yang perlu dimiliki oleh seorang guru agar tugas yang diberikan benar-benar berjalan seoptimal mungkin, (Titok *et al.*, 2017). Suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain, (Fahmi, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, (Wibowo, 2016). Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau

pekerjaannya, (Susanto, 2016). Menurut Simamora, (2016:50), yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah tingkat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut Simamora, (2016:51), menyatakan bahwa kinerja adalah tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja Ditinjau dari kajian empiris banyak peneliti terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja yang mengemukakan temuan penelitiannya adanya hubungan yang erat bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dapat mempengaruhi guru meningkatkan kinerja guru. Tentang kajian adanya pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, salah satunya diteliti oleh Muhammad, (2019), dalam yang melakukan penelitian di Yayasan Pendidikan Darussalam Ciputat, Kota Tangerang Selatan, temuan penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Namun hasil temuan penelitian Muhammad, (2019), tidak sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan, Arifin, (2018). Temuan penelitian Arifin, (2018), mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik. Adanya perbedaan temuan hasil penelitian/*gap research* ini memberikan gambaran kepada peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

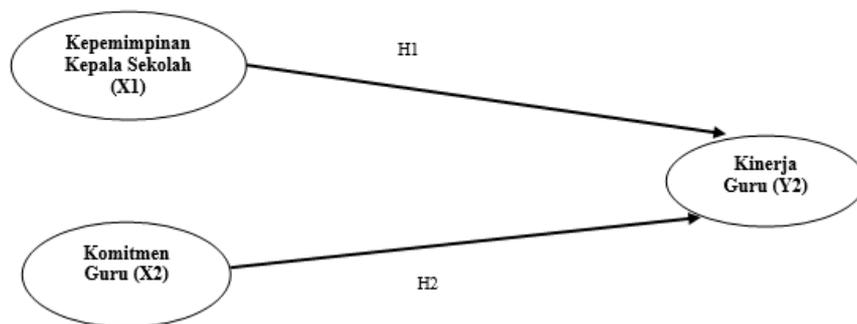
Adanya perbedaan hasil penelitian pendahulu ini merupakan celah/*gap research* untuk dilakukan penelitian lanjutan. Dalam penelitian yang akan dilakukan mencoba menggunakan objek yang berbeda dengan peneliti pendahulunya yaitu pada SMPN 1 Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Adanya ketiga *gap research* hasil kajian empiris, maka penelitian lanjutan akan dilakukan dengan menggunakan objek yang berbeda yaitu dilakukan di SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan yang merupakan salah satu lembaga sekolah menengah pertama. Dalam menjalankan tugas dan operasionalnya dari tahun 2017 sampai dengan 2021 SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan mengalami pasang surut dalam pencapaian peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan yang diharapkan belum tercapai sesuai yang diharapkan yang disebabkan karena faktor kinerja guru, Hal ini menjadi tantangan bagi para pendidik para guru untuk bekerja lebih optimal lagi agar mampu berinovasi dan bekerja lebih semangat sehingga dapat terwujud SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan sebagai salah satu lembaga pendidikan yang bermutualisme tinggi dibidang pendidikan khususnya di Surabaya.

Disisi lain, perkembangan dunia pendidikan yang terus berkembang pesat menuntut manajemen SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan berperan aktif serta memiliki tanggung jawab dalam mewujudkan cita-cita luhur mencerdaskan kehidupan generasi bangsa dan

membentuk kepribadian bangsa yang berbudi luhur serta mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu berkompetisi dalam persaingan dunia global. Untuk mewujudkan tantangan tersebut dengan meningkatkan kinerja guru dan peningkatan kualitas pendidikan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru (Studi Pada Guru SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

H1: Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

H2: Pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

H2: Komitmen guru secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2015).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail (Sugiyono, 2016). Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpepretasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Teknik analisis data menggunakan model persamaan SEM PLS (*Structural Equation Modelling*).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

No	Korelasi	Original Sample	Keterangan
1	Kepemimpinan kepala sekolah → Kinerja guru	0,113	Pengaruh Positif
2	Komitmen guru → Kinerja guru	0,477	Pengaruh Positif

Hasil kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berpengaruh langsung secara positif dan tidak signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,113. Komitmen guru terhadap kinerja guru berpengaruh langsung secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,477.

Tabel 2. Hasil Uji Path Coefficients

Korelasi	P Values	Keterangan
Kepemimpinan kepala sekolah → Kinerja guru	0,326	H ₁ ditolak
Komitmen guru → Kinerja guru	0,000	H ₂ diterima

Berdasarkan nilai *p-values* hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-value* $\leq 0,05$ yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima, yaitu :

H1: Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y2) sebesar 0,326 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0,326 > 0,05$. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

H2: Komitmen guru berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel komitmen guru (X2) terhadap kinerja guru (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis empat yang menyatakan bahwa komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

(Rina Dewi, et al. 2020:14) Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN I Arosbaya Bangkalan hasil analisis menunjukkan kriteria baik karena merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Komitmen guru di SMPN I Arosbaya Bangkalan hasil analisis menunjukkan kriteria baik karena merupakan kebulatan tekad untuk menciptakan pertumbuhan kemajuan, dan perkembangan guru. Kinerja guru di SMPN I Arosbaya Bangkalan hasil analisis menunjukkan kriteria baik karena hasil kerja yang dicapai oleh guru baik.
2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan.
3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa komitmen guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdurrozaq, Moch. 2017. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu*. Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung.
- Achmad Rustandi. 2016. *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakat Situasional*. Bandung: ARMICO.
- Adam, Adlan. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta*: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Adi Widya, 2019. *Fungsi dan Tujuan Pendidikan Indonesia*. Jurnal Pendidikan Dasar, Volume. 4, Nomor 1, April 2019, ISSN: 2527-5445. <http://ejournal.ihdn.ac.id/index.php/AW>.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, Konsep dan Indikator*. edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Aisyah, S. 2019. *Kompensasi dan Komitmen Guru*. Penerbit PGRI Prov Kalbar, Pontianak.
- Anwar, Muhammad. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, Retno Yuli. 2014. *Persepsi Guru tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Tunjangan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus : Guru di SMP 3 Imogiri Kabupaten Bantul)*. Yogyakarta: JBTI. Vol. V, No. 1.
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, Journal Of Management and Creative Business Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Barnawi. 2014. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Az-Ruzz Media.
- Bintoro, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Penerbit Gava Media.
- Darmadi. 2018. *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Guepedia Publisher.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djunaedi, N. 2017. *Manajemen Kinerja*. Sleman: CV Budi Utama.
- Dwiyani, D. Sarino, A. 2018. *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru sebagai Determinasi Kinerja Guru*. Jurnal Manajerial. Vo;. 3. No. 4. 86-87

- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Gibson, 2017. *Organization, Behavior, Structure & Process*. Edition 10. Boston. USA.
- Glaser, Susan R; Zamanou, Sonia and Hacker Kenneth. 2014. *Measuring and Interpreting Organizational Culture*. Management Communication Quartely Vol.1 No.2 pp 173-178.
- Guterres, L.A. dan Supartha, W.G. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol. 5 No.3 : 429-454.
- Hasibuan Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hofstede, Geert. 2016. *Culture's Consequences, International Differences in Work – Related Values*. Sage Publication, Beverly Hills/London/New Delhi.
- Kartono, Kartini. 2014. *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*, Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Molenaar, A. 2014. *Connecting Delta Cities: Sharing Knowledge and Working on Adaptation to Climate Change*. Rotterdam: City of Rotterdam.
- Mulyasa, 2017. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada.
- Ningrum, K. S. 2016. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Singaraja*. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE) ,
- Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi
- Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, Page. 968 - 977
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Rivai, V dan Murni, S. 2016. *Education Management*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2015. *Prilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sidik Purwoko. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Volume 6. No 2. September 2018.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Siswanto Bedjo. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Suprayitno, Heri, Su'ad dan Sukirman. 2022. *Teacher Performance in Terms of Principal Leadership Behaviour and Teacher Training*. ICCCM-Journal Of Social Sciences And Humanities. 1(4): 65-70.
- Suarni Norawati, Anantatur, Mukhlis, Marilyn. 2022. *Teacher's Commitment, Work Discipline And Its Effect On The Teachers Performance At Senior High Schools*. Journal of Positive School Psychology. Vol. 6. No. 6. 1557-1568.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Susanto, P. 2016. *Produktivitas Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Titok Waskito Adi, Nugroho Prambudiarto dan Erlyna Hidyantari. 2017. *Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Economics and Sustainable Development. Vol:2.No: 1.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.