

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021

Volume 5, No 2, Juli-Desember 2020

Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Yeni Ariesa, Jakson Kamal, Fransisca, Gunawan, Alexandrio Emmanuel

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
Rita Hayati, Yasir Arafat, Artanti Puspita Sari

Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru
Meidiana, Syarwani Ahmad, Destiniar

Pengaruh *Full Day School* dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru
Ade Silvia Utari, Tobari, Yenny Puspita

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru
M. Imansyah, Yasir Arafat, Dessy Wardiah

Analisis Standar Proses dalam Pelaksanaan Pembelajaran PPKN
Endang Yulianti, Yasir Arafat, Dessy Wardiah

Penerapan Pembinaan Ekstrakurikuler dalam Kegiatan Pembelajaran *Full Day School*
Belva Selvia, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari

Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru
Hapizoh, Edi Harapan, Destiniar

Manajemen Peningkatan Mutu Peserta Didik
Wilda Juliarsari, Tobari, Houtman

Faktor-Faktor Determinan yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa
Tohol Simamora, Edi Harapan, Nila Kesumawati

Strategi Pengendalian Konflik
Hamengkubuwono, Martinus Novi Kristianto, Muhammad Kristiawan

Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah di Sekolah Luar Biasa
Evanofrita, Rifma, Nellitawati

Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru
Zulfakar, Bukman Lian, Happy Fitria

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Terbit dua kali dalam setahun pada Januari dan Juli. Berisi tulisan Ilmiah Ilmu Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan yang merupakan ringkasan hasil penelitian.

Pelindung:
Meilia Rosani

Penasihat:
Bukman Lian

Penanggung Jawab:
Houtman

Pimpinan Redaksi:
Happy Fitria

Ketua Penyunting:
Edi Harapan

Penyunting Ahli:
Enco Mulyasa (Universitas Islam Nusantara)
Anakagung Gede Agung (Universitas Pendidikan Ganesha)
Salahuddin Khan (Gomal University, Pakistan)
Inaad Mutlib Sayeer (University of Human Development, Sulaimaniya, Iraq)
Imron Arifin (Universitas Negeri Malang)
Muhammad Kristiawan (Universitas Bengkulu)
Muhamad Fahrur Saifudin (Universitas Ahmad Dahlan)
Yuyun Elisabeth Patras (Universitas Pakuan, Bogor)
Suhono (Institut Agama Islam Ma'arif NU Metro Lampung)

Penyunting Pelaksana:
Syarwani Ahmad
Tobari
Yasir Arafat

Tata Usaha:
M. Subhan Halid
Nur Hidayat

Penerbit
Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
Jl. Jend. Ahmad Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang
Telp. (0711) 510043 Fax. (0711) 514782
e-mail: jurnalmpupgripalembang@gmail.com

Daftar Isi

Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yeni Ariesa, Jakson Kamal, Fransisca, Gunawan, Alexandrio Emmanuel	92 - 99
Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Rita Hayati, Yasir Arafat, Artanti Puspita Sari	100 - 111
Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Meidiana, Syarwani Ahmad, Destiniar	112 - 119
Pengaruh Full Day School dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Ade Silvia Utari, Tobari, Yenny Puspita	120 - 134
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru M. Imansyah, Yasir Arafat, Dessy Wardiah	135 - 143
Analisis Standar Proses dalam Pelaksanaan Pembelajaran PPKN Endang Yulianti, Yasir Arafat, Dessy Wardiah	144 - 151
Penerapan Pembinaan Ekstrakurikuler dalam Kegiatan Pembelajaran Full Day School Belva Selvia, Bukman Lian, Artanti Puspita Sari	152 - 167
Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Hapizoh, Edi Harapan, Destiniar	168 - 174
Manajemen Peningkatan Mutu Peserta Didik Wilda Juliansari, Tobari, Houtman	175 - 190
Faktor-Faktor Determinan yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa Tohol Simamora, Edi Harapan, Nila Kesumawati	191 - 205
Strategi Pengendalian Konflik Hamengkubuwono, Martinus Novi Kristianto, Muhammad Kristiawan	206 - 216
Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah di Sekolah Luar Biasa Evanofrita, Rifma, Nellitawati	217 - 229
Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru Zulfakar, Bukman Lian, Happy Fitria	230 - 244

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Rita Hayati¹, Yasir Arafat², Artanti Puspita Sari³

¹SMA Negeri 1 Sungai Rotan, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang

e-mail: ritahayati98@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah 44 orang, yaitu guru SMA 1 Sungai Rotan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus (kuota) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Sungai Rotan 1; dan (3) komitmen organisasi dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Pengawasan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Abstract: This study aimed at determining the effect of organizational commitment and work motivation on teacher performance. This research uses quantitative methods with correlational type of research. The population of this study was 44 people, namely teachers of Sungai Rotan 1 High School. The sampling technique in this study is the census (quota) so that the entire population is sampled. Data collection techniques using a questionnaire. Data were analyzed using correlation analysis techniques and multiple linear regression. The results showed that: (1) organizational commitment had a positive and significant effect on the performance of Sungai Rotan 1 High School teachers; (2) work motivation has a positive and significant effect on the performance of teachers at Sungai Rotan 1 High School; and (3) organizational commitment and work motivation together have a positive and significant effect on the performance of Sungai Rotan 1 High School teachers. The conclusion of this study is that to improve teacher performance, organizational commitment and work motivation are needed.

Keywords: Organizational Commitment, Work Motivation, Teacher's Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi efektivitas kegiatan di dalam organisasi tersebut (Kristiawan dkk, 2017; Fitria dkk, 2017; Fitria, 2018). Setiap organisasi apapun bentuk dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir dan bertindak

dalam menghadapi situasi apapun yang terjadi dalam suatu organisasi (Kristiawan dkk, 2018). Untuk itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawainya dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi (Irmayani dkk, 2018). Guru adalah sumber daya manusia dari suatu organisasi sekolah

(Khasanah dkk, 2019; Salwa dkk, 2019). Peranan guru dalam kegiatan proses pembelajaran sangat menentukan kualitas hasil belajar. Untuk itu diperlukan adanya usaha perbaikan terhadap kualitas guru dengan tujuan agar pendidikan dan proses pembelajaran menjadi lebih bermutu, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan mutu sekolah dan mutu pendidikan (Kristiawan dkk, 2019; Wandasari dkk, 2019; Tobari dkk, 2018).

Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu sekolah perlu untuk mengarahkan dan membina gurunya agar mereka mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru (Andriani dkk, 2018; Renata dkk, 2018; Kristiawan dan Rahmat, 2018; Hasanah dan Kristiawan, 2019).

Namun fakta di lapangan, seperti yang ditulis oleh Yunus pada detiknews.com (24 November 2017), bahwa di tahun 2016, kualitas pendidikan di Indonesia berada di peringkat ke-62 dari 69 negara. Hal ini menjadi cermin konkrit akan kualitas guru di Indonesia. Kualitas guru di Indonesia masih bermasalah. Hal ini bisa dilihat dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, jauh di bawah nilai standar 75 yakni hanya mampu mencapai rata-rata nasional sebesar 44,5.

Menurut Madjid (2016) beberapa studi tentang guru mengatakan bahwa selain persoalan kemampuan profesional guru, maka hal yang tidak kalah pentingnya adalah komitmen, disiplin dan motivasi kerja. Hasil kerja guru akan baik apabila guru memiliki kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan ajar, disiplin dalam mengajar dan tugas lainnya, memiliki kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, bekerjasama dengan seluruh anggota sekolah, kepemimpinan yang menjadi tauladan bagi peserta didik, berkepribadian yang baik, jujur,

dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

Sekolah Menengah Atas Negeri 1 sungai Rotan, Kecamatan Sungai Rotan, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan, adalah salah satu Sekolah Menengah Atas yang berstatus Negeri di Kecamatan Sungai Rotan. Sekolah ini telah terakreditasi "A" berdasarkan SK Penetapan Hasil Akreditasi BAP-SM Nomor: 1033/BAP-SM/TU/XI/2017 dengan nilai Komponen Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada sertifikat tersebut adalah 85. Diantara beberapa komponen penilaian, nilai standar pendidik dan tenaga kependidikan menunjukkan nilai yang paling rendah. Hal ini merupakan tantangan bagi SMAN 1 Sungai Rotan untuk mempertahankan bahkan untuk meningkatkan nilai akreditasinya.

Namun walau nilai akreditasinya "A", pada kenyataannya di lapangan berdasarkan hasil pengamatan peneliti masih ada guru SMAN 1 Sungai Rotan yang kurang disiplin, terlambat datang, cepat pulang, tingkat ketidakhadiran yang relatif sering, masuk kelas hanya jika ada kepala sekolah saja, dan tidak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebenarnya masih ada guru yang belum memiliki motivasi dan komitmen yang baik terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah. Menurut Mulyasa (2007), tujuh indikator yang menunjukkan rendahnya kinerja guru dalam pelaksanaan tugas utamanya yaitu: 1) rendahnya pemahaman mengenai strategi mengajar; 2) kurangnya kepiawaian dalam pengelolaan kelas; 3) rendahnya kemampuan dalam melakukan dan memanfaatkan hasil PTK; 4) rendahnya motivasi untuk berprestasi; 5) kurang disiplin; 6) rendahnya komitmen profesi; dan 7) rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Menurut Julistia (2015), kinerja yang baik dapat diperoleh dengan pemberian motivasi dan penanaman komitmen

organisasional yang kuat dalam diri karyawan. Senada dengan ungkapan Julistia tersebut, Setiaji dan Djastuti (2015) juga menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan.

Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Menurutnya kinerja adalah hasil kerja baik secara mutu dan jumlah yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sebagaimana tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam lembaga pendidikan kinerja lebih merujuk pada kinerja guru yang memiliki peran dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Permendiknas No. 41 tahun 2007, mengartikan kinerja guru sebagai prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional pendidikan (Murtiningsih dkk, 2019).

Mathis dan Jackson (2009) menyebutkan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan guru. Kinerja guru adalah sesuatu yang mempengaruhi berapa banyak guru berkontribusi terhadap sekolah, termasuk diantaranya: 1) kuantitas keluaran; 2) kualitas keluaran; 3) jangka waktu keluaran; 4) kehadiran di tempat kerja; dan 5) sikap kooperatif. Sementara menurut Subroto (Zein dan Hadijah, 2018), kinerja guru adalah kesanggupan dan kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi dan edukasi antara guru dan murid yang mencakup kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu dimulai dari merencanakan sampai dengan tahap mengevaluasi dan menindaklanjuti kegiatan

pembelajaran agar tercapai tujuan pembelajaran. Sedangkan menurut Madjid (2016), kinerja guru adalah hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugasnya yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya.

Mulyasa (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperlihatkan dalam tingkah laku, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian kinerja guru diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, kemampuan, motivasi, kesempatan dan sikap yang telah dimilikinya dalam proses mengajar, mendidik, membimbing, melatih dan mengarahkan peserta didik menuju kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-psikologis.

Ada beberapa pendapat yang mengklasifikasikan indikator kinerja. Menurut Mangkunegara (2009) bahwa indikator untuk mengukur kinerja guru adalah: hasil kerja, prakarsa, sikap, kecerdasan emosional, pengetahuan pekerjaan dan disiplin. Kinerja karyawan menurut Robbins (2010) dipengaruhi faktor-faktor: 1). Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran; 2). Nilai, sikap dan kepuasan kerja; 3). Komitmen; 4). Persepsi dan pengambilan keputusan individu; dan 5). Motivasi.

Penelitian ini mengacu pada indikator penilaian kinerja guru yang dikemukakan oleh Usman (Pratami, 2018). Menurutnya indikator penilaian kinerja guru meliputi: 1) Aspek kepribadian meliputi: prakarsa, kerjasama, tanggung jawab, ketaatan dan kejujuran; 2)

Aspek metodologi meliputi: persiapan pengajaran, metode dan tahapan pengajaran; 3) Aspek teknis meliputi: administrasi dan perencanaan kegiatan belajar mengajar, proses kegiatan belajar mengajar, penilaian hasil belajar; 4) Aspek pengembangan meliputi: pelatihan, seminar, karya ilmiah, pengembangan program dan pengembangan media instruksional. Peneliti memilih indikator ini karena mencakup banyak aspek kemampuan yang dituntut untuk pemenuhan penilaian kinerja guru.

Menurut Mathis dan Jackson (2009) bahwa *Organizational Commitment is desire to remain with-the organization and the degree to which employees believe in and accept organizational goals* (komitmen organisasi adalah dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut dan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi). Robbin (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seseorang memihak kepada organisasi tertentu, tujuan-tujuannya dan berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Sedangkan Blau dan Boal (Sopiah, 2008) mengartikan bahwa komitmen organisasi adalah jiwa korsa dan loyalitas anggota terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Adapun Madjid (2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional seorang guru kepada sekolahnya dapat dicirikan sebagai berikut: 1) bertekad kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi sekolah dan akan berupaya sekuat tenaga untuk memajukan sekolah; 2) berupaya maksimal seperti keinginan organisasi sekolah; dan 3) yakin dan menerima nilai dan tujuan sekolah.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah derajat keyakinan dan kepercayaan seseorang untuk mengakui nilai, norma, tujuan dan standar etika organisasi serta keinginan

untuk selalu setia menjadi bagian dari organisasi.

Ada beberapa indikator dari komitmen organisasi. Menurut Kanter (Sopiah, 2008) ada tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu: 1) Komitmen berkelanjutan yang berhubungan dengan dedikasi personal dalam melangsungkan kehidupan organisasi; 2) Komitmen terpadu yang berhubungan dengan interaksi antar anggota dalam organisasi; 3) komitmen terkontrol yang berhubungan dengan pengarahan perilaku ke arah yang diinginkan. Sedangkan menurut Quest (Madjid, 2016) tanda perilaku karyawan yang berkomitmen terlihat pada: 1) upaya penyesuaian diri; 2) adanya kesetiaan; 3) Dukungan secara aktif; 4) Rela berkorban.

Penelitian ini memfokuskan pada indikator komitmen organisasi yang diungkapkan oleh Allen, Meyer dan Smith (Sopiah, 2008). Menurut mereka bahwa dimensi komitmen organisasi ada tiga yaitu: a) komitmen *afektif* yaitu adanya keterikatan emosi personal, identifikasi, dan keikutsertaan dalam organisasi; b) komitmen berkelanjutan atau *kontinuitan* adalah komitmen organisasi saat personal akan mengambil keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi karena berdasarkan pada pertimbangan untung rugi bila tetap bertahan dalam organisasi; dan c) komitmen *normatif* berkaitan dengan kewajiban personal untuk bertanggung jawab dan tetap berada dalam organisasi yang berarti bahwa tindakan tersebut memang sesuatu yang harus dilakukan.

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu "*movere*" artinya mendorong atau menggerakkan (Supomo dan Nurhayati, 2018). Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahannya (Manulang, 2001). Sementara Zein dan Hadijah (2018) menyimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja baik yang berasal dari dalam diri maupun

yang berasal dari luar untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Maulana, dkk (2015) bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian dorongan kerja kepada para bawahan agar mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas agar tercapai tujuan organisasi. Sementara menurut Eisenhower (Julistia, 2015) bahwa motivasi adalah seni membuat orang agar melakukan apa yang ingin mereka lakukan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (Zein dan Hadijah, 2018), motivasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk menggerakkan personal agar tindakan mereka dapat terarah pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan sehingga menyebabkan timbulnya kemauan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban secara sukarela tanpa ada paksaan untuk mencapai tujuan.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur besar kecilnya motivasi kerja. Menurut Handoko (Indrayana, 2019), tingkat kebutuhan tentang motivasi adalah kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan. Sedangkan menurut Indrayana (2019) ada tiga indikator pengukuran motivasi kerja, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kebutuhan untuk berkelompok.

Hasibuan (Maulana dkk, 2015) berpendapat bahwa indikator dari motivasi *intrinsik*, antara lain: a). Tanggung jawab; b). Penghargaan; c). Pekerjaan itu sendiri; d). Pengembangan dan kemajuan. Sedangkan indikator motivasi ekstrinsik menurut Manullang (2001) adalah: a). Gaji. b). Kebijakan; c). hubungan kerja; d). lingkungan kerja; dan e) *Supervise*.

Penelitian ini mengacu pada dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Uno. Menurut Uno (2019) motivasi kerja guru

mempunyai dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan instrinsik; dan 2) dimensi dorongan ekstrinsik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *korelasional*. Dinamakan demikian karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Kriyantono (2014) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan.

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu kemudian dipelajari dengan jelas sehingga dapat diambil kesimpulannya (Kesumawati, 2018). Sarmanu (2017) menyebutkan bahwa pengambilan sampel pada penelitian kuantitatif dinamakan sampling dengan metode probabilitas yang artinya setiap unit populasi mempunyai peluang untuk diambil sebagai sampel. Jika jumlah populasinya sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sampel dan proses pengambilannya dinamakan sensus. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode sensus atau kuota tersebut, dimana seluruh populasinya dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 1 Sungai Rotan Tahun Pelajaran 2019/2020 yang berjumlah 44 orang.

Menurut Arikunto (Dimiyati, 2013), alat pengumpul data dibagi menjadi beberapa jenis: 1) Tes; 2) Kuesioner; 3) Interview; 4) Observasi; dan 5) Dokumentasi. Penelitian ini hanya menggunakan alat pengumpul data berupa angket dan dokumentasi. Angket adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dimintai responnya terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan berskala yaitu angket yang sudah disediakan jawaban

sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban dengan memberi tanda *ceklist* pada kolom alternatif jawaban yang telah disediakan, dan skor tiap alternatif jawaban dalam angket mengacu pada skala *Likert*. Alternatif jawaban Skala *Likert* pada penelitian ini didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik dengan susunan 1-5 diberi skor sebagai berikut (Riduwan dalam Renata, 2018).

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Netral (N)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 5 = Sangat Setuju

Menurut Dimiyati (2013), dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dalam penelitian mengenai hal-hal berupa catatan, buku, surat, koran, majalah, prasasti dan lainnya. Dokumentasi juga dilakukan untuk memperoleh data langsung dari instansi atau lembaga meliputi buku-buku, laporan kegiatan yang relevan.

Sebelum digunakan untuk mengambil data penelitian instrumen tersebut harus diujicobakan terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, karena sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi maka uji coba instrumen dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam populasi penelitian. Peneliti melakukan uji coba instrumen kepada seluruh guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Lembak. Hal ini dilakukan karena alasan: a) Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Lembak merupakan satu-satunya Sekolah Menengah Atas yang berstatus Negeri di Lembak sama halnya dengan Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sungai Rotan; b) jumlah guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Lembak sebanyak 35 orang hampir sama dengan jumlah guru di Sekolah Menengah Negeri 1 Sungai Rotan yaitu sebanyak 44 orang; c) Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Lembak dan Sekolah Menengah Negeri 1 Sungai Rotan sama-sama memperoleh nilai akreditasi

sekolah dengan predikat “A” di tahun yang sama yaitu tahun 2017; dan d) jumlah rombel yang tidak jauh berbeda. Sekolah Menengah Negeri 1 Lembak terdiri atas 15 rombel sedangkan Sekolah Menengah Negeri 1 Sungai Rotan terdiri atas 16 rombel. Data yang diperoleh kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang akan diukur (Prayitno, 2010). Sedangkan uji reliabilitas adalah uji kekonsistenan instrumen untuk mengukur data (Sarmanu, 2017).

Uji coba instrumen dilakukan terhadap responden guru terdiri atas angket komitmen organisasi berjumlah total 18 item pernyataan, angket motivasi kerja berjumlah 18 item pernyataan dan kinerja guru berjumlah 26 item pernyataan, yang masing-masing dinyatakan *valid*. Begitu juga dengan uji reliabilitas diperoleh hasil yang reliabel. Sehingga seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu harus dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu dengan uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat keduanya berdistribusi normal atau tidak (Prayitno, 2010). Untuk melakukan uji normalitas distribusi data, dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Uji homogenitas dilakukan untuk memastikan apakah data tersebut berasal dari populasi yang homogen. Pengujian homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-Square*. Kemudian dilakukan uji linearitas untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak (Prayitno, 2010). Uji linearitas ini dilakukan dengan *One-way Anova*. Dari hasil dari ketiga uji tersebut disimpulkan bahwa data yang diperoleh terdistribusi normal,

berasal dari populasi yang homogen serta terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Langkah berikutnya adalah menganalisis data dengan teknik analisis korelasi dan regresi berganda. Menurut Kesumawati (2018), analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel *independen* dengan satu variabel *dependen*.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji t. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan uji F.

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menentukan persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Menurut Kesumawati dkk (2018) koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik atau turunnya nilai variabel lainnya. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru.

Untuk pengujian hubungan, apakah hubungannya signifikan atau tidak digunakan uji t dengan signifikansi 0,05. Artinya jika signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi dengan kinerja guru. Uji signifikansi artinya uji keberartian (Prayitno, 2010). Hasil analisis uji keberartian hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru disajikan dalam tabel *coefficiens* berikut.

Tabel 1. Hasil uji-t variabel X_1 -Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	35,080	12,803		2,740	,009
	Komitmen Organisasi	1,007	,186	,640	5,402	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel di atas terlihat harga t sebesar 5,402 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai tersebut merupakan nilai t hitung. Kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi $0,05/2 = 0,025$ pada derajat kebebasan $df = n - k$ atau $44 - 2 = 42$, ($n =$ jumlah responden dan $k =$ jumlah variabel bebas). Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,018. Jika t hitung $> t$ tabel ($5,402 > 2,018$), atau nilai signifikansi $= 0,000 < 0,005$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Persamaan regresi liniernya dapat dituliskan sebagai berikut

$$Y = 35,080 + 1,007x$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 35,080 menyatakan pada saat nilai komitmen organisasi nol maka nilai kinerja guru sebesar 35,080. Sementara nilai komitmen organisasi (X_1) sebesar 1,007 menyatakan bahwa peningkatan satu satuan variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,007 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja adalah konstan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keberhasilan dari organisasi sekolah dapat dicapai jika guru yang bekerja didasari komitmen organisasi yang baik untuk mencapai kinerja yang baik pula. Kinerja guru dapat ditunjukkan dengan hasil pekerjaannya di dalam organisasi sekolah. Komitmen yang telah tertanam dalam diri masing-masing guru membuat mereka bersemangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan tugas mereka

sebagaimana mestinya. Para guru yang memiliki kinerja yang baik dapat mendorong peningkatan mutu sekolah, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi adalah tingkat dimana personal berpihak pada suatu organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi tersebut (Jex dalam Zein dan Hadijah, 2018). Komitmen organisasi yang dilaksanakan dengan baik akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada performa kerja tinggi. Komitmen yang kuat juga akan berdampak pada menurunnya tingkat ketidakhadiran dan menurunnya tingkat keluar masuk guru. Selain itu komitmen organisasi bertujuan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang terjadi dan diharapkan tidak terjadi secara terus menerus.

Menurut Madjid (2016) kinerja guru dapat dilihat dari unsur-unsur seperti rasa setia dan tingkat komitmen yang baik pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan ajar, disiplin dalam mengajar dan tugas lainnya, berkreaitivitas dalam pelaksanaan pengajaran, bekerjasama dengan semua anggota sekolah, sikap pemimpin dan tingkah laku yang dapat dijadikan bagi peserta didik, pribadi yang luhur, jujur dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta bertanggung jawab terhadap tugasnya. Semuanya itu akan tampak dalam ketaatan dan kelojalannya didalam menjalankan tupoksinya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis uji t hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru disajikan dalam tabel *coefficiens* berikut:

Tabel 2. Hasil uji-t variabel X₂-Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	6,925	14,145		,490	,627
	Motivasi Kerja	1,388	,202	,728	6,879	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel di atas terlihat nilai t hitung 6,879 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai tersebut merupakan nilai t hitung. Kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi $0,05/2 = 0,025$ pada derajat kebebasan $df = n - k$ atau $44 - 2 = 42$, ($n =$ jumlah responden dan $k =$ jumlah variabel bebas) (Prayitno, 2010). Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,018. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,879 > 2,018$), atau nilai signifikansi $= 0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Persamaan regresi liniernya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 6,925 + 1,388X$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 6,925 menyatakan pada saat nilai motivasi kerja nol maka nilai kinerja guru sebesar 6,925. Sementara nilai motivasi kerja (X_2) sebesar 1,388 menyatakan bahwa peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,388 satuan dengan asumsi variabel komitmen organisasi adalah konstan.

Hal yang dapat dijelaskan dari hasil penelitian ini bahwa motivasi penting untuk diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat melakukan tugasnya dengan lebih baik dibandingkan guru yang tidak memiliki motivasi (Setiaji dan Djastuti, 2015). Guru yang mempunyai motivasi kerja, tidak mudah menyerah, akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan akan

menyelesaikan tugas secara maksimal agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu guru yang memiliki motivasi akan terlihat dari beberapa hal berikut: 1) berusaha untuk mendapatkan prestasi (*achievement*) dalam melaksanakan tugasnya di sekolah; 2) berusaha untuk mendapatkan penghargaan (*recognition*) atau pengakuan atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya; 3) merasakan bahwa pelaksanaan tugasnya adalah tantangan (*challenge*) yang harus dihadapi; 4) akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab (*responsibility*); 5) berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaannya (*development*); 6) berupaya untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan di sekolah (*involvement*); dan 7) berusaha untuk meraih kesempatan yang lebih maju dalam karirnya (*opportunity*). Beberapa pendapat menyatakan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F dengan signifikansi 0,05. Artinya jika signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil analisis uji F disajikan dalam tabel ANOVA berikut.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2728,737	2	1364,368	28,686	,000 ^b
	Residual	1950,058	41	47,562		
	Total	4678,795	43			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi						

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung = 28,686 > F tabel = 3,23.

Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 pada derajat kebebasan $df1 = k - 1$ atau $3 - 1 = 2$, ($k =$ jumlah variabel) dan $df2 = n - k$ atau $44 - 3 = 41$ ($n =$ jumlah responden) (Prayitno, 2010:84). Hasil yang diperoleh untuk F tabel (0,05, 2, 41) sebesar 3,23. Jika F hitung > F tabel (28,686 > 3,23), atau nilai signifikansi = $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja guru.

Penentuan persamaan regresi linier berganda didasarkan pada tabel *Coefficients* di bawah ini dengan melihat data pada kolom *Unstandardized Coefficients* kolom 'B'. Tabel *Coefficients* tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,042	13,808		,003	,998
Komitmen Organisasi	,470	,205	,299	2,293	,027
Motivasi Kerja	1,026	,249	,538	4,128	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Persamaan regresi linier bergandanya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,042 + 0,470X_1 + 1,026X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 0,042 menyatakan pada saat nilai komitmen organisasi dan motivasi kerja nol maka nilai kinerja guru adalah 0,042. Sementara nilai komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,470 menyatakan bahwa peningkatan satu satuan nilai variabel komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,470 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan. Begitu juga dengan nilai motivasi kerja (X_2) sebesar 1,026 menyatakan bahwa peningkatan satu satuan nilai motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar

1,026 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan.

Dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja adalah dua diantara beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini jugalah yang menjadi dasar pemikiran Zein dan Hadijah (2018:60) pada penelitiannya bahwa apabila guru telah memiliki komitmen yang tinggi maka ia akan melakukan usaha yang maksimal dan sukarela untuk kemajuan sekolahnya, terlibat dan berpartisipasi aktif untuk memajukan sekolahnya, serta bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sama halnya dengan motivasi. Motivasi yang besar akan dapat menumbuhkan kemauan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Respatiningsih dan Sudirjo (2015:56), Salma (2016:73), Hidayah dan Tobing (2018:122), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal senada juga diungkapkan oleh Robbins (2010:178) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: 1). perilaku dasar individu yaitu karakteristik biografis, kemampuan dan pengetahuan; 2). komitmen; 3). Motivasi; 4). nilai, sikap dan kepuasan kerja; dan 5). persepsi dan pengambilan keputusan individu.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan, artinya semakin baik komitmen organisasi semakin baik pula kinerja guru SMA Negeri 1 Sungai Rotan; motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja

guru SMA Negeri 1 Sungai Rotan; Komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan, artinya semakin baik komitmen organisasi dan motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru SMA Negeri 1 Sungai Rotan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Dimiyati, J. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*. Jakarta: Kencana.
- Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112.
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97-112.
- Hidayah, T. dan Tobing, D, S, K. (2018). The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research* . 7, Issue 7, July 2018. ISSN 2277-8616. pp. 22-27

- Indrayana, I, P, D. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Sinarmas Denpasar. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika. JBMI*. 15(3). pp. 252-273.
- Irmayani, H., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Strategy of SD Pusri In Improving Educational Quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan Bagioan Toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera. *Jurnal AGORA*. 3(1).pp.138-144.
- Kesumawati, N. dkk. (2018). *Pengantar Statistika Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision In Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., Suryanti, I., Muntazir, M., & Ribuwati, A. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Jawa Timur: Wade Group National Publishing.
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H. (2019). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mangkunegara, A, P,. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya Offset.
- Manulang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Andi Offset.
- Mathis dan Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Salemba Empat.
- Maulana, F, H., Hamid, D, J., dan Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 22 (1). pp.1-8
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication With Work Ethos of the Teacher. *European Journal of Education Studies*.
- Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Pratami, F, A, R,. (2018). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Bukit Kecil Palembang*. Tesis. Program Pascasarjana UPGRIPalembang.
- Prayitno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement

- Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Respatiningsih, I. dan Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. ISSN: 2302-2752, 4 (3). Pp. 56-66
- Robbins, A. (2010). *Efektivitas Organisasi Seri Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Salma, D. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas pada Puskesmas di Kabupaten Morowali. *e Jurnal Katalogis*, 4 (8), pp. 73-84. ISSN: 2302-2019.
- Salwa., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Sarmanu. (2017). *Dasa Metodologi. Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Statistika*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Setiaji, A. dan Djastuti, I. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Staff PT TASPEN (PERSERO) kantor Cabang Utama Semarang. *Diponegoro Journal of Management*. 4(4).pp. 1-16.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Ofset.
- Supomo, R dan Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Tobari., Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality In Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Uno, H, B. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Wandasari, Y., Kristiawan, M., & Arafat, Y. (2019). Policy Evaluation of School's Literacy Movement on Improving Discipline of State High School Students. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(4).
- Yunus, S. (2017). *Mengkritisi Kompetensi Guru*. Diakses tanggal 21 Maret 2019 dari <https://www.m.detik.com/news/kolom/d3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>.
- Yusuf, R, M dan Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makasar: CV. Nas Media Pustaka.
- Zein, A, K, A. dan Hadijah, H, S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 2(1).pp.59-65.