Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Kota Pekanbaru

Suryadi *[1]
Adolf Bastian [2]
H. Nurfaisal [3]

[1,2,3] Universitas Lancang Kuning Pekanbaru, Indonesia
*e-mail: Suryadimn22@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif yang melakukan penelitian kepada 70 orang responden, yaitu guru MAN 2 Kota Pekanbaru. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Setelah data dikumpulkan, maka dilakukan analisa data dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 26. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,045 < 0,05 dan koefisien regresi 0,010, Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,046 < 0,05 dan koefisien regresi 0,691, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi 0,398, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

***Kata kunci**: Kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, komitmen organisasi, kompetensi guru*

Abstract

This research aims to determine the influence of principal leadership, teacher competence, and organizational commitment on the performance of MAN 2 Pekanbaru City teachers. The research method used in this research is quantitative, and 70 respondents were interviewed, namely MAN 2 Pekanbaru City teachers. Data was collected by distributing questionnaires to respondents. After the data was collected, the data was analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26 software. The results of this study showed that the principal's leadership had a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of 0.045 < 0.05 and a regression coefficient of 0.010, teacher competency. Positive and significant effect on teacher performance with a significance value of 0.046 < 0.05 and a regression coefficient of 0.691, organizational commitment has a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of 0.000 < 0.05 and a regression coefficient of 0.398, principal leadership, teacher competence, and commitment organization has a simultaneous effect on teacher performance with a significance value of 0.000 <0.05.

***Keywords**: Principal leadership, teacher performance, organizational commitment, teacher competency*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu negara. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, peran guru sangatlah penting. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki tanggung jawab besar dalam membimbing, mengajar, dan memberikan pembelajaran yang efektif kepada siswa. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal sangatlah diperlukan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Salah satu lembaga pendidikan yang berperan dalam memberikan pendidikan menengah di Kota Pekanbaru adalah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Pekanbaru. Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, perlu difahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di MAN 2 Kota Pekanbaru.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi guru, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin sekolah yang mampu menginspirasi, memimpin dengan teladan, dan memfasilitasi perkembangan guru dapat meningkatkan kinerja

guru secara keseluruhan. Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi pencapaian organisasi karena kepemimpinan adalah kegiatan kunci di mana tujuan organisasi dapat dicapai. Secara umum, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses yang mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Sunyoto, 2013). Dalam hal ini, Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai pemimpin dalam mengarahkan, mempromosikan, dan mengatur semua elemen dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan yang menghasilkan kinerja karyawan maksimum. Dengan peningkatan prestasi pekerja berarti pencapaian kerja atau pekerja seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, kompetensi guru juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Apabila persyaratan dalam kompetensi dipenuhi oeh seorang karyawan, maka semakin mudah baginya mengatasi masalah-masalah yang menjadi bagian dari tugasnya. Kompetensi menggambarkan kemampuan, ketrampilan, dan sikap yang secara spesifik dikuasi karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam dunia kerja (Melly, 2017). Guru yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang mendalam tentang bidangnya dapat memberikan pengajaran yang berkualitas. Kompetensi guru meliputi pemahaman tentang kurikulum, metode pengajaran yang efektif, dan kemampuan mengelola kelas dengan baik. kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Perbaikan dan pengembangan secara terus-menerus dan berkelanjutan terhadap kondisi guru agar sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang diharapkan. Guru yang berkualitas mustahil dapat terjadi dan tersedia dengan sendirinya. Guru yang berkompetensi dan disiplin harus diupayakan melalui penyiapan dan pengembangannya secara berencana dan berkesinambungan. Hal ini terjadi karena tuntutan standar kualitas serta kebutuhan di lapangan terus-menerus mengalami perubahan dan perkembangan seirama dengan pesatnya laju perkembangan penemuan dan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi disertai rekayasa di segala bidang kehidupan secara global (fatihah at. Al. 2019).

Komitmen organisasi juga memainkan peran penting dalam kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung bekerja dengan lebih baik dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterlibatan, loyalitas, dan dedikasi guru terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Febriyanti, et al (2013) berpendapat bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Guru dituntut memiliki komitmen organisasi yang baik agar mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Penelitian-penelitian sebelumnya telah merekomendasikan hubungan kinerja guru yang memberikan pengaruh terhadap kepemimpinan, kompetensi mengajar, maupun faktor lainnya (Pangestu & Wijaya, 2022), perlu ditambahkan variabel lain yang dapat menunjang Kinerja guru seperti variabel komitmen organisasional (Ratnasari, 2021).

Fenomena yang terjadi saat ini di lingkungan MAN 2 Kota Pekanbaru, kepala sekolah sudah memainkan perannya dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kundusif sehingga guru dapat terus berkinerja dengan optimal. Salah satu hal yang dilakukan ialah memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, dimana kepala sekolah melibatkan guru dalam setiap pengambilan keputusan dan senantiasa memberikan kesempatan kepada guru untuk terus mengembangkan kreativitas para guru. Hal tersebut kemudian juga meningkatkan kompetensi guru MAN 2 Pekanbaru, baik kompetensi dalam pengetahuan dan juga memiliki keterampilan yang luas pada bidangnya maupun selalu berusaha meningkatkan kompetensi tersebut melalui setiap pelatihan pengembangan diri yang dilaksanakan baik dari sekolah maupun di luat sekolah. Guru juga menjalin komunikasi yang baik dengan para siswa, orang tua siswa maupun sesama

guru sebagai rekan kerja. Kondisi ini tentu memberikan peluang yang besar bagi kemajuan madrasah, baik kinerja, kompetensi guru, dan komitmen organisasi yang merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan penelitian tersebut dengan mengkaji pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Kota Pekanbaru. Penelitian ini akan mengkaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di lembaga tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif akan memungkinkan pengumpulan data yang dapat diukur secara numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh total populasi, yaitu sebanyak 70 responden. Dengan demikian pada penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh. Sugiyono (2018) berpendapat bahwasanya sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Sensus merupakan pengertian lain dari sampling jenuh. Meskipun, sensus menggunakan populasi yang lebih besar dibandingkan sampel jenuh. Namun, keduanya mengguanakan semua populasi pada penelitian sebagai sampel. Metode dalam penelitian ini yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan kuisioner. Kuisioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden sebagai prosesnya yang nantinya akan dijawab oleh responden (Sugiyono, 2018). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,31536213
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,089
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,080 yang berarti lebih besar daripada 0,05 (0,080 > 0,5) dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut adalah normal.

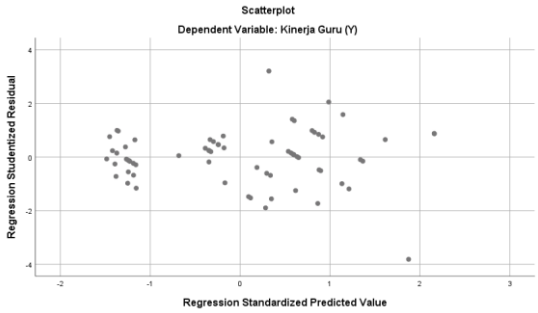
Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	*Colinearity Statistic*		Kesimpulan
	Tolerance	**VIF**	
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,881	1,136	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi Guru (X2)	0,,848	1,180	
Komitmen Organisasi (X3)	0,949	1,053	

Berdasarkan pada table di atas, maka dapat diperoleh hasil nilai pada tolerance dan juga pada VIF masing-masing daripada variable lebih besar dari 0,10 serta diperoleh untuk nilai VIF adalah sebesar lebih kecil daripada 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas, bisa diperhatikan bahwa titik-titik menyebar rata dengan baik di atas sumbu X dan juga sumbu Y, pada hasil penelitian ini juga titik berkumpulnya pada satu tempat yang tidak membentuk sebuah pola tertentu. Hal ini bisa juga disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak mengalami yang namanya heteroskedastisitas, karena variabel independen tidak saling memberikan pengaruh.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	*Unstandardized Coefficient*		*Sig*
	B	Std.Error	
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,881	1,136	0,045
Kompetensi Guru (X2)	0,,848	1,180	0,046
Komitmen Organisasi (X3)	0,949	1,053	0,000

Berdasarka pada hasil tersebut, maka dapat diketahui bahwa:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat melalui nilai koefisien regresi 0,881 dan nilai signifikansi 0,045 (0,045 < 0,05)
2. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat melalui nilai koefisien regresi 0,848 dan nilai signifikansi 0,046 (0,046 < 0,05)
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat melalui nilai koefisien regresi 0,949 dan nilai signifikansi 0,000 (0,000 < 0,05)

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1478,969	3	492,990	87,962	,000[b]
	Residual	369,902	66	5,605		
	Total	1848,871	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Guru (X2)

Dari hasil perolehan nilai untuk uji simultan di atas, dapat dijelaskan bahwa signifikansi sebesar 0,000 atau nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara seluruh variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894[a]	,800	,791	2,367

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Guru (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel diatas, maka diperoleh mengenai nilai daripada koefisien determinasi dan diperoleh pengaruh dari ketiga variabel independen (Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru) adalah sebesar 0,800 atau 80%. Hal ini artinya 80% variasi variabel kinerja guru dapat dijelaskan melalui variabel bebas (Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan komitmen organisasi) secara simultan. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 80% = 20% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti dan tidak masuk ke dalam model regresi.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MAN 02 Kota Pekanbaru

Berdasarkan pada hasil yang diperoleh pada penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,045 (0,045 < 0,05) dan nilai koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,010. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Yang dapat diartikan bahwa ketika kepemimpinan kepala sekolah mengalami peningkatan, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. Kepemimpinan kepala sekolah mencakup semua tindakan dan tanggung jawab yang dilakukan oleh prinsipal untuk memenuhi tugas dan aktivitas inti mereka, serta kekuasaan yang melekat yang terkait dengan jabatan kepala sekolah. Setiap administrator sekolah memiliki bakat dan pendekatan kepemimpinan yang unik, sehingga menimbulkan beragam persepsi dari komunitas sekolah yang mereka awasi. Studi ini berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat secara signifikan meningkatkan kinerja guru di bawah pengawasannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Widayatsih dan Mahasir (2023) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Zailani, Amanatun dan Nisaa (2024) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru MAN 02 Pekanbaru

Berdasarkan pada hasil yang diperoleh pada penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,046 (0,046 < 0,05) dan nilai koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,010. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Yang dapat diartikan bahwa ketika kepemimpinan kepala sekolah mengalami peningkatan, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. Kinerja guru berkaitan dnegan kompetensi guru, yang artinya ketika guru ingin memiliki kinerja yang baik, maka harus didukung juga dengan kompetensi yang baik.

Tanpa adanya kompetensi yang baik tersebut, seseorang yang beprofesi sebagai guru tidak mungkin dapat bekerja dengan baik. Kinerja guru akan optimal ketika seorang guru dapat memahami kompetensi yang sesuai dengan standar kompetensi guru yang ada. Sehingga setiap proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik dan kemudian hasil belajar dari para siswa juga akan semakin baik dan sesuai dengan standar ketuntasan yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian yang diperoleh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haviz *et al.,* (2023).

Pengaruh Komitmen Organisasi Tehradap Kinerja Guru MAN 02 Pekanbaru

Berdasarkan pada hasil yang diperoleh pada penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,045 (0,045 < 0,05) dan nilai koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,010. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Yang dapat diartikan bahwa ketika kepemimpinan kepala sekolah mengalami peningkatan, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan. Menurut Badrianto & Astuti (2023), komitmen organisasi mengacu pada jenis komitmen kerja yang lebih dari sekedar loyalitas dan melibatkan keterlibatan aktif dengan organisasi kerja. Tujuannya adalah mengerahkan upaya maksimal demi keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi yang efektif meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong peningkatan organisasi dan koordinasi. Personil yang berdedikasi akan bekerja pada tingkat tertinggi karena mereka termotivasi oleh keberhasilan organisasi tempat mereka bekerja. Mereka akan terlibat dalam pekerjaan yang memikul tanggung jawab yang besar. Seorang karyawan yang memiliki rasa dedikasi dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan kemungkinan besar akan menunjukkan kinerja yang sangat baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Sebaliknya, orang dengan komitmen organisasi yang buruk menunjukkan sedikit dedikasi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan cenderung mengutamakan kepentingannya sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandy *et al.,* (2023) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki beberapa kesimpulan, yaitu kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,045 < 0,05 dan koefisien regresi 0,010, kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,046 < 0,05 dan koefisien regresi 0,691, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi 0,398, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, oleh karena itu ada beberapa saran penelitian, yaitu disarankan agar penelitian ini dijadikan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kesadaran diri untuk meningkatkan kinerja guru dalam suasana kerja yang kondusif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar penelitian ini dapat menjadi bahan masukan baik di bidang yang sama ataupun yang lainnya dengan cakupan yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Willy, and J. Hartono. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis. 1st ed. ANDI

Adibah, W., Suhartono, & Hidayat, R. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Terhada Kinerja Mengajar Guru di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *3*(4), 1997–2007.

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.

Afrizal, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, 5(2), 151-170.

Ali, S. N. M., Cut, Z. H., & Djailani. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan. Jurnal Administrasi Pendidikan, 3(2), 116-127.

Ariani, D, Wahyu, 2010. Hubungan Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual Denga Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kepribadian *Jurnal KINERJA,* Volume 14*,* Hal*.*169

Arianto, Dwi Agung Nugroho, 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar *Jurnal Economia*, Volume 9, Hal 8

Didi Pianda. (2018). Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi KerjadanKepemimpinan Kepala Sekolah (Tim CV Jejak, Ed.; 1st ed.). CV Jejak

Djafri, N. (2016). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah. Sleman: Deepublish.

Duze, C. O. (2012). Leadership Styles of Principals and Job Performance of Staff in Secondary Schools in the Delta State of Nigeria. An International Journal of Arts

Elliott, K. (2015). Teacher performance appraisal: More about performance or development? *Australian Journal of Teacher Education (Online), 40*(9), 102-116.

Fajar, Setiawan, 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapedda Provinsi Sulawesi tengah*. Tesis*. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako

Fajrin, I. Q. & Susilo H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 61(4), 117-124.

Febriyanti, Anggita R., Hamidah Nayati U., dan Mochammad Soe'oed H. 2013. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 1 No. 2 April 2013.

Handoko, A. T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dabin IV Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.

Handoyo, S. (2010). Pengukuran Servant Leadership sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi. Makara Sosial Humaniora, 14(2), 130-140.

Hwang, Y.-S., Bartlett, B., Greben, M., & Hand, K. (2017). A systematic review of mindfulness interventions for in-service teachers: A tool to enhance teacher wellbeing and performance. *Teaching and Teacher Education, 64*, 26-42.

Imron, 2018. Aspek Spritualitas dalam Kinerja:Unimma Press: Magelang

Iskandar, & Agung, Y. (2013). *Pengembangan Pola Kerja Harmonis Dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah Dan Pengawas*. Jakarta: PT. Bestari Buana Murni.

Kadira, Mulyadia (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran, Vol. 3(2): 35-62

Kasidah, Murniati, A. R., & Bahrun. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, 5(3), 127-133.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa

Martono, Nanang. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder. Rev. 2. Jakarta: Rajawali Pers.

Melly, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *6*(2), 114-126.

Muniroh, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Mulyasa, H. E. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya

Naufal, N. F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Pharmindo Lestari Cabang Bandung. Skripsi. Universitas Pasundan.

Ningtyas, M.E. dan Sugiarto, A. (2022). Pengaruh *Technostress*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi COVID-19: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan, Vol. 5(2): 164-175

Octaviarnis, I, Maisyaroh & Sumarsono, R.B (2022). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Malang: Jurnal Pendidikan, Vol. 6(4): 609-621

Okoji, O. O. (2015). Relationship between School Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Performance in Ondo State, Nigeria. Ife Psychologia, 23(2), 133–138.

Pangestu, F.A & Wijaya, T. (2022). Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru: Jurnal Pendidikan, Vol. 7(9): 388-394.

Rahmah, A. S. (2018). Impelementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalitas dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Jatinom Klaten. Tesis. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, *16*(1), 1-12.

Risnashari. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Dosen dan Pegawai pada UPBJJ-Universitas Terbuka di Kota Makassar.

Rosaliawati, B.N, Mustiningsih & Imron Arifin (2020). Hubungan gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan, Vol. 3(1): 61-71.

Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, *8*(2), 238-247.

Sri Langgeng Ratnasari, S.L, Sutjahjo, G., Susanti,E.N., Tanjung, R., dan Ismanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kreatifitas terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja: Manajemen Pendidikan, Vol. 16(1): 1-12.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Bandung: ALFABETA, Cv.

Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta:Rajawali Pres.

Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CAPS.

Tampubolon. 2021. Pengaruh Kualitas Layanan, Promosi Penjualan Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pengguna Grabbike (Studi Kasus Kepada Pengguna Grabbike Di Kecamatan Duren Sawit).

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja.* Jakarta, Indonesia: PT.RajaGrafindo Persada.

Widya. 2019. Etika Profesi pendidikan Generasi Milenial:UB Proses. Malang