

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI DI SMK MUHAMMADIYAH di GENTENG BANYUWANGI**

**Wahid Wahyudi**

**231001025**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK  
TAHUN 2024**

## **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh Kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru dengan motivasi sebagai variabel mediasi di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi. Sedangkan, sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh berjumlah 125 dari semua guru SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik melalui tahap model pengukuran (outer model), model struktural (inner model) dan Uji Hipotesis. Pengolahan dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak PLS (Partial Least Square) yang merupakan model persamaan struktural Equation Model (SEM) dengan pendekatan berdasarkan Variance atau Component Based Structural Equation Modeling. Pemodelan persamaan struktural yang sering disebut Partial Squares Structural Equation Modeling dengan Software SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa 1) Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru, 2) Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru, 3) Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, 4) Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi, 5) Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru, 6) Kepemimpinan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi secara parsial, dan 7) Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi secara parsial.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Guru.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memerlukan perhatian besar karena merupakan investasi jangka panjang untuk masa depan. Setiap lembaga pendidikan memerlukan manajemen yang baik, mencakup manajemen sarana dan prasarana, manajemen kurikulum, manajemen pembelajaran, manajemen keuangan, dan yang terpenting adalah manajemen sumber daya manusia (Mubarok, 2021). Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam mendukung perkembangan organisasi, di mana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sangat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi kebutuhan penting dalam lembaga pendidikan, yang dapat dilakukan melalui upaya strategis agar bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayat & Syam, (2020) yang menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah strategi utama untuk memaksimalkan pengelolaan lembaga pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dihasilkan melalui lembaga pendidikan formal, seperti sekolah. Oleh karena itu, sekolah memiliki peran strategis sebagai lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

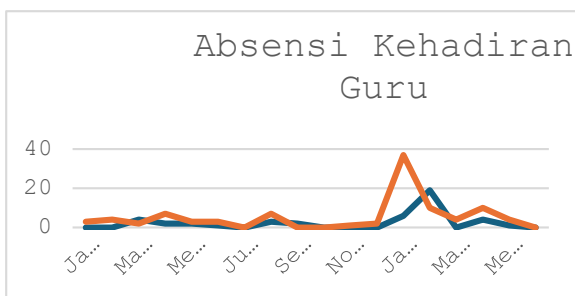
Kinerja guru merupakan kemampuan atau keterampilan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa melalui penilaian dan tindak lanjut agar dapat mencapai tujuan pembelajaran dalam proses pembelajaran (Dr. Masrum, 2021). Komunikasi edukatif adalah hubungan timbal balik antara guru dan peserta didik. Komunikasi edukatif merupakan hal yang penting dalam kegiatan belajar mengajar agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Apabila guru memiliki keterampilan komunikasi yang edukatif dalam penyampaian materi di kelas siswa dapat dengan mudah menyerap ilmu pengetahuan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan yang nantinya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten untuk kemajuan negri ini. Pernyataan ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sodikin et al, (2022) yang menyatakan bahawa kinerja guru dapat menentukan kualitas pendidikan dan pengajaran dalam organisasi atau institusi sekolah, karena guru sebagai pihak yang sering berinteraksi langsung dengan siswa siswa .

Penelitian ini menjadikan SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi yang terdiri dari SMK Muhammadiyah 1 Genteng dan SMK Muhammadiyah 2 Genteng sebagai subjek penelitian. SMK Muhammadiyah di

Genteng adalah sekolah menengah kejuruan yang berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas dan berbasis teknologi. Sekolah ini menyiapkan berbagai program keahlian yang dirancang untuk mempersiapkan siswa menghadapi dunia kerja yang kompetitif. Untuk mencapai visi dan misi SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi maka diperlukan kerja sama dari seluruh pegawai yang berada di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi. Visi dari SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi adalah membentuk generasi yang berakhlak mulia, kreatif, dan kompeten di bidang teknologi dan bisnis.

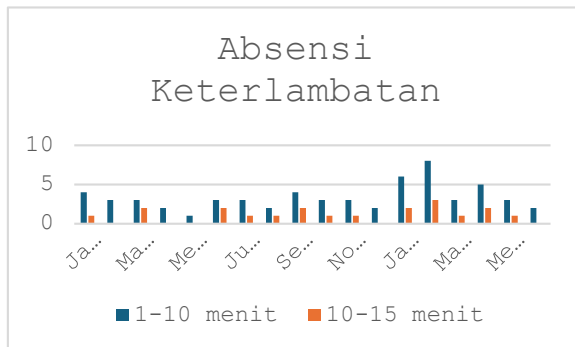
Dalam meningkatkan diri tentu kinerja karyawan meningkat. Untuk mengetahui kinerja guru salah satunya dinilai melalui absensi dan target kehadiran di SMK Muhammadiyah. Data kinerja guru SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi selama tahun 2023 sampai dengan semester gasal 2024 mengalami penurunan kinerja seperti terlihat pada Grafik 1.1. Berikut ini merupakan data hasil penurunan kinerja guru berdasarkan absensi kehadiran guru.

**1.1 Grafik Data Absensi Kehadiran Guru SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi Tahun 2023 -2024**



Berdasarkan grafik data kehadiran guru SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi terjadi penurunan dan peningkatan selama tahun 2023 sampai dengan bulan Juni 2024. Di tahun 2023 terjadi peningkatan di bulan maret sampai dengan bulan juni. Lonjakan peningkatan paling tinggi terjadi pada bulan januari dan bulan february. Di bulan januari total 6 hari dengan keterangan tidak hadir dan sebanyak 37 hari dengan keterangan izin. Pada bulan february total 19 hari dengan keterangan tidak hadir dan 10 hari dengan keterangan izin. Kemudian untuk bulan maret terjadi penurunan dengan total guru yang tidak hadir sebanyak 0 dan izin sebanyak 4 hari dan untuk bulan selanjutnya yaitu bulan april terjadi kenaikan sebanyak 4 hari untuk keterangan tidak hadir dan 10 hari untuk keterangan izin. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru selain menggunakan data absensi kehadiran. Di dukung juga dengan menggunakan data absensi keterlambatan guru saat memasuki kelas untuk proses pembelajaran. Berikut ini grafik data keterlambatan guru saat memasuki kelas:

## 1.2 Grafik Data Absensi Keterlambatan Guru SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi.



Berdasarkan data keterlambatan kehadiran guru SMK Muhammadiyah 1 Genteng Banyuwangi pada periode tahun 2023 sampai dengan bulan Juni 2024 terjadi penurunan dan peningkatan. Lonjakan peningkatan paling tinggi terjadi pada bulan Januari dan bulan Februari. Di bulan Januari total 6 guru yang datang terlambat selama 1-10 menit dan 2 guru yang datang terlambat selama 10-15 menit memasuki kelas untuk memulai proses pembelajaran dikarenakan pada bulan tersebut banyak guru yang tidak hadir dan izin. Pada bulan Februari 8 guru yang datang terlambat selama 1-10 menit dan 3 guru yang datang terlambat selama 10-15 menit memasuki kelas untuk memulai proses pembelajaran dikarenakan pada bulan tersebut banyak guru yang tidak hadir sebanyak 19 hari dengan dan 10 hari dengan keterangan izin.

Banyaknya guru yang tidak dapat hadir serta izin dapat mempengaruhi dan

menghambat proses pembelajaran siswa sehingga siswa tidak dapat secara maksimal menerima materi pembelajaran. Terlihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin terhadap perusahaan jika terus dibiarkan maka tanggung jawab yang dilakukan guru tidak akan maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umar & Norawati, (2022) menerangkan Kinerja guru memiliki pengaruh yang penting terhadap sekolah khususnya kegiatan belajar mengajar antara siswa dan guru dikelas.

Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Komitmen organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan kepuasan dan produktivitas tenaga kependidikan. Pada Tabel 1.1 merupakan data komitmen organisasi dalam bentuk fasilitas yang telah disediakan sekolah pada guru sebagai berikut :

**Tabel Fasilitas Yang Diberikan Sekolah Kepada Guru Tahun 2023 - 2024**

No	Keterangan	Kondisi
1.	Ruang Kerja Guru	Memadai
2.	Peralatan Teknologi (Laptop, Proyektor dan Akses Internet)	Memadai
3.	Fasilitas didalam ruang Kelas	Memadai
4.	Bahan Ajar (Buku, Modul, dan Sumber lainnya)	Memadai
5.	Dukungan Administratif	Memadai
6.	Akses Perpustakaan	Memadai
7.	Kegiatan Sosial Rekreasi	Memadai
8.	Fasilitas Kegiatan Kesehatan dan Kebugaran	Memadai

Berdasarkan tabel diatas fasilitas yang diberikan sekolah kepada guru merupakan salah satu bentuk menciptakan kenyamanan belajar mengajar guru dan fasilitas yang diberikan sekolah sudah baik dan memadai. Hal tersebut menunjukkan bahwa pihak sekolah sudah bertanggung jawab dengan memberikan fasilitas fasilitas yang bagus dan canggih guna mendukung kinerja guru dalam proses pembelajaran siswa sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien dan diharapkan juga dapat menjadi dorongan untuk guru dapat meningkatkan komitmennya. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati et al., (2020) menyatakan bahwa dengan adanya penanaman komitmen organisasi yang kuat dalam diri pegawai yaitu guru dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik dengan begitu tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik dan sejalan juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hartini *et al.*, (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai kemampuan individu dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai dampak yang kuat terhadap kemajuan sekolah., Pernyataan ini di dukung oleh penelitian yang

telah dilakukan oleh Mulyono et al., (2023) yang menyatakan kepemimpinan pada seorang kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang memadai bagi seorang guru, sehingga dapat membantu mereka para guru dapat merasa puas dan terbimbing dalam menjalankan tugas tugasnya dengan baik. Agar dapat menciptakan iklim kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan kepala sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi telah merancang beberapa program rutin. Berikut ini programnya:

**Tabel Program Rutin Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi Tahun 2024**

No	Keterangan	Pelaksanaan
1.	Pengawasan Kelas	Mingguan
2.	Rapat Koordinas	Bulanan
3.	Komunikasi Orang Tua	Bulanan
4.	Pertemuan Dengan Siswa	Triwulan
5.	Pengembangan Profesional	Setiap Semester
6.	Evaluasi Program Sekolah	Tahunan
7.	Kegiatan Sosial Dan Lingkungan Dan Sarana Prasarana	Tahunan

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pemimpin rutin membuat program yaitu pelaksanaan program pengawasan kelas yang dilakukan setiap tiap seminggu, rapat koordinasi yang dilakukan tiap bulan selanjutnya membuat program komunikasi orang yang dilakukan tiap bulan. Serta pemimpin membuat program pengembangan

professional yang dilakukan di setiap semester, pemimpin juga melakukan evaluasi program sekolah dan kegiatan sosial dan lingkungan sarana prasarana yang dilakukan tiap tahunnya. Hal tersebut menggambarkan tanggung jawab bahwa pemimpin wajib memberi perhatian dalam membina, dan mengarahkan pegawai dilingkungan agar dapat mewujudkan stabilitas dan peningkatan kinerja yang berorientasi sesuai dengan tujuan lembaga sekolah. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eka *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dan juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Husainah *et al.*, (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin juga memiliki peran dan fungsi yaitu untuk mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya dan juga prestasi. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya Affan *et al.*, (2024). Untuk mendukung peningkatan kinerja seorang guru maka kepala sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi telah

menyiapkan beberapa pelatihan yang memiliki manfaat untuk dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan skill para guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi yang nantinya dapat berdampak pada peningkatan kualitas dan mutu pendidikan di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi, berikut ini beberapa pelatihan pelatihan yang telah dirancang oleh pihak kepala sekola SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi untuk para guru yang ada di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi:

**Tabel Pelatihan Yang Diberikan Kepada Guru Di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi Tahun 2024**

No.	Keterangan	Pelaksanaan
1.	Workshop Perangkat Pembelajaran	Minimal Satu Tahun Sekali
2.	Pelatihan Penggunaan Media Pembelajaran	Minimal Satu Tahun Sekali
3.	Pelatihan Dan Guru Magang Guru Produktif	Minimal Satu Tahun Sekali
4.	reiatihan Berdasarkan Pemutakhiran Pembelajaran Mata Pelajaran	Minimal Satu Tahun Sekali

Berdasarkan hal diatas pemimpin juga mengadakan workshop perangkat pembelajaran, pelatihan menggunakan media pembelajaran, pelatihan guru dan magang guru, serta pelatihan berdasarkan pemutakhiran pembelajaran mata pelajaran. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eka *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala

sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini merupakan bentuk sikap pemimpin yang mampu memberikan semangat dan motivasi anggotanya agar dapat mencapai sasaran kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Windasari et al., (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap perubahan, pengembangan dan kinerja organisasi. Fenomena mengenai penerapan gaya kepemimpinan transformasional yaitu di dalam pengelolaan kinerja kepemimpinan sering mengalami perubahan sehingga dapat membuat kepala sekolah dituntut untuk cepat tanggap di dalam setiap adanya perubahan yang terjadi oleh karena itu maka dibutuhkan perhatian yang sangat detail dan harus berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan dikarenakan sistem pengelolaan kinerja langsung terhubung ke pusat.

Salah satu faktor yang dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya yaitu dengan memberikan pelayanan terhadap siswanya secara maksimal dengan cara motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Restianey et al., (2021) yang menyatakan bahwa seorang guru dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap siswanya dengan

cara memotivasi dan membentuk karakter siswa sesuai dengan tuntutan didik adalah motivasi kerja. Salah satu bentuk pemberian motivasi kepada para guru adalah dengan pemberian *reward/* penghargaan. Berikut ini *Reward* yang diberikan pihak sekolah kepada guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi:

**Tabel Pemberian *Reward***

No	Keterangan
1.	Penghargaan Dan Sertifikat
2.	Bonus Kerja
3.	Pendidikan Dan Pelatihan
4.	Pengakuan Di Acara Sekolah

Hal ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* atau penghargaan tidak hanya dapat meningkatkan semangat kerja guru tetapi juga dapat memperkuat rasa nilai dari diri mereka, dengan demikian metode ini dapat secara signifikan meningkatkan motivasi kerja guru dan nantinya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tasnim *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kosekuensi dari pemberian penghargaan oleh kepala sekolah kepada guru dapat meningkatkan profesionalisme para guru. Selain pemberian *reward* dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru. Pemberian tunjangan juga menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan

dalam memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja guru. Dapat dilihat pada tabel 1.5 yang memberikan data informasi terkait tunjangan apa saja yang diberikan pihak sekolah kepada guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Surabaya. Berikut ini tunjangan yang diberikan:

**Tabel Tunjangan Yang Diberikan Kepada Guru**

No.	Keterangan
1.	Tunjangan Kesehatan
2.	Tunjangan Pendidikan
3.	Tunjangan Hari Raya
4.	Tunjangan Pekerjaan Khusus

Berdasarkan data kegiatan diatas, Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi sudah melakukan kewajibanya sebagai pemimpin dengan memberikan beberapa upaya guna meningkatkan komitmen guru terhadap kinerja guru. Selain itu hubungan rekan sesama guru terjalin dengan baik, hal ini juga dapat meningkat motivasi guru dengan sesama guru. Hubungan rekan guru yang baik tentunya dapat meningkatkan semangat baru dan diskusi bersama untuk keberhasilan sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kembaren *et al.*, (2023) menerangkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan

oleh Hartini *et al.*, (2021) bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi ?
5. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi ?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi ?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel

intervening di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian untuk menganalisis:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi
3. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi
4. Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi
5. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi.
6. Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi
7. Komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi

### **Manfaat Penelitian**

Temuan dari studi berikut ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai macam pihak, khususnya pihak kepala sekolah maupun guru yang ada di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan pembelajaran dan pengetahuan dalam mengenai pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi guru pada sekolah.
  - b. Dapat berkontribusi untuk menambah bahan kajian ilmu manajemen yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan komite organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel interveningnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai sumber informasi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan dan komite organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel interveningnya.

b. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak sekolah yang dapat dijadikan masukan dan saran terhadap peningkatan kinerja guru.

## Kajian Pustaka

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi dasar atau acuan yang menjadi teori - teori pada penelitian yang sedang dilakukan. Fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan terkait dengan masalah mengenai Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kinerja Guru terlampir pada tabel berikut :

**Tabel Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Kembaren <i>et al.</i> , (2023)  Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja & Motivasi Kerja	Kuantitatif  1 Kepemimpinan, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja  2 Kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja & Motivasi Kerja	

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Hartini <i>et al.</i> , (2021)  Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru	Motivasi, Komitmen organisasi, Kompetensi & Kinerja	Kuantitatif  Motivasi, Komitmen organisasi, & Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Variabel Motivasi, organisasi, Kompetensi & Kinerja	

### 2.2 Landasan Teori

Landasan teori menguraikan teori-teori, faktor yang mempengaruhi, serta indikator yang menjadi acuan dalam penelitian ini yang berfokus pada Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

### 2.3. Kepemimpinan

#### Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin atau cara yang dipilih dan dipergunakan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, perilaku anggota organisasi bawahannya (Santi *et al.*, 2021). Pengertian lainnya, dijelaskan oleh Hanifah *et al.*, (2024) bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki kekuatan untuk mengelola sebuah organisasi'. Kepemimpinan adalah membimbing kelompok atau organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan, kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Jatiningrum *et al.*, (2024)

menjelaskan Kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan, di mana dalam hubungan tersebut pemimpin dianggap sebagai seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu sehingga kepemimpinan memiliki peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan.

#### **2.4. Komitmen Organisasi**

##### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sehubungan dengan hal tersebut kinerja personil perlu mendapat perhatian dalam hubungannya dengan pengelolaan organisasi (Syafitri *et al.*, 2021). Pengertian lainnya dijelaskan oleh Jatiningrum *et al.*, (2024) Komitmen organisasi adalah keinginan anggota untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi memiliki tiga hal

penting yakni pada kemauan, kesetiapaan dan kebanggan karyawan pada organisasi

#### **2.5. Motivasi**

##### **Pengertian Motivasi**

Motivasi diartikan sebagai langkah atau cara dari perusahaan yang dapat melalui pimpinan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik (Sedarmayanti, 2020 : 257). Sutrisno (2020 : 146) mengartikan motivasi sebagai cara untuk mendukung karyawan dalam bekerja, ketika mereka merasa didukung, karyawan akan lebih bersemangat. Motivasi disebutkan sebagai salah satu pendorong karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2021)

#### **2.6. Kinerja Guru**

##### **Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh kinerja dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan Guru

sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja maka semakin baik kinerja organisasi (Santi *et al.*, 2021). Pengertian lainnya Joen *et al.*, (2022) Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

## **2.7. Hubungan Antar Variabel**

### **2.7.1. Hubungan Antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru**

Penelitian oleh Kembaren *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

### **2.7.2. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Penelitian oleh Umar & Norawati, (2022) menerangkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. artinya semakin tinggi

komitmen kerja yang dimiliki guru maka akan membuat guru meningkatkan kinerjanya.

### **2.7.3. Hubungan Antara Kepemimpinan dan Motivasi**

Penelitian oleh Kembaren *et al.*, (2023) menjelaskan bahwasannya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Artinya dalam lembaga keguruan peran kepemimpinan yang sesuai dengan harapan guru nya maka akan membuat motivasi guru tersebut meningkat.

### **2.7.4. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi**

Penelitian oleh Sari *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Komitmen yang tinggi yang dimiliki seorang guru akan membuat guru lebih termotivasi dalam melaksanakan kegiatan mengajar.

### **2.7.5. Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Penelitian oleh Kembaren *et al.*, (2023) menerangkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dalam konteks tersebut apabila pemberian motivasi kepada guru akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

### **2.7.6. Hubungan Tidak Langsung Antara**

## **Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi**

Penelitian terdahulu Maesaroh *et al.*, (2024) yang memiliki hubungan tidak langsung antara Kepemimpinan dengan Kinerja Guru melalui Motivasi diantaranya adalah dalam penelitian (Novita, 2022). Pada penelitian tersebut menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi.

### **2.7.7. Hubungan Tidak Langsung Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi**

Penelitian terdahulu oleh Maesaroh *et al.*, (2024) yang memiliki hubungan tidak langsung antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru melalui Motivasi. Pada penelitian tersebut menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini, metode yang akan digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan (X 1), Komitmen Organisasi (X 2), terhadap Kinerja

Guru (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel intervening di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi dengan menggunakan metode kuantitatif.

### **3.2. Lokasi Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi yang berlokasi :

1. SMK Muhammadiyah 1 Genteng di Jl. KH Imam Bahri No.10, Dusun Krajan, Genteng Wetan, Kec. Genteng, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur 68465. Telepon : 0333 – 845605, Facebook : Smk Muhi Genteng, Email : [smkmuhi.genteng1968@gmail.com](mailto:smkmuhi.genteng1968@gmail.com)

SMK Muhammadiyah 2 Genteng di Jl. Hasanudin No 103 Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur 68465. Telepon 0333-846292, website : <https://smkmuh2genteng.sch.id>

### **3.3. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Guru SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi sebanyak 125 orang yang terdiri dari:

1. SMK Muhammadiyah 1 Genteng sebanyak 56 orang
2. SMK Muhammadiyah 2 Genteng sebanyak 69 orang

Pada penelitian ini pengambilan sampel berdasarkan populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana

semua populasi dijadikan sampel. Teknik sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluru guru SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi.

### 3.4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah referensi atau informasi yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

#### 3.4.1. Sumber Data Primer

Data Primer pada penelitian ini meliputi data hasil penyebaran kuesioner responden, dimana responden yang dimaksud adalah seluruh guru SMK 1 Muhammadiyah Genteng Banyuwangi.

#### 3.4.2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian adalah data yang bersumber langsung dari SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untu dijawab.

### 3.6. Variabel Penelitian

#### 3.6.1 Variabel X (*eksogen*)

Variabel eksogen (X) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan ( $X^1$ ), Komitmen Organisasi ( $X^2$ )

#### 3.6.2 Variabel Terikat Y (*endogen*)

variabel terikat atau variabel endogen

(Y) yang diteliti pada penelitian ini adalah Kinerja Guru.

#### 3.6.3 Variabel Mediasi (Z)

Variabel yang memediasi (Z) pada penelitian ini adalah Motivasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

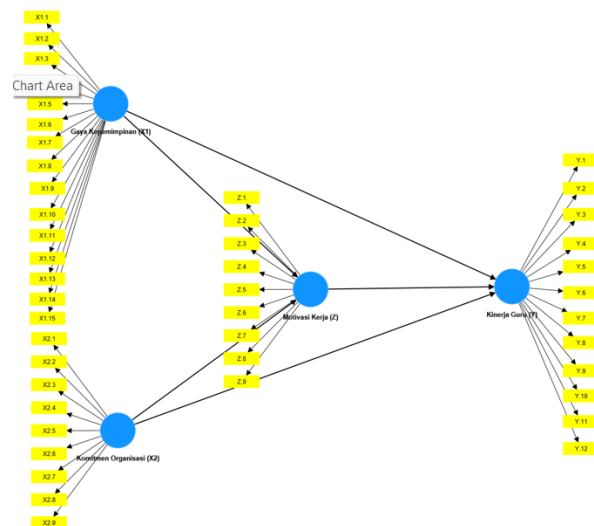
### Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS versi 4.0.

### Skema Model Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM – SmartPLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis menggunakan bantuan program Software SmartPLS 4.0. Pengujian hipotesa dapat dilihat pada skema model dibawah ini:

#### Hasil Kerangka Konseptual

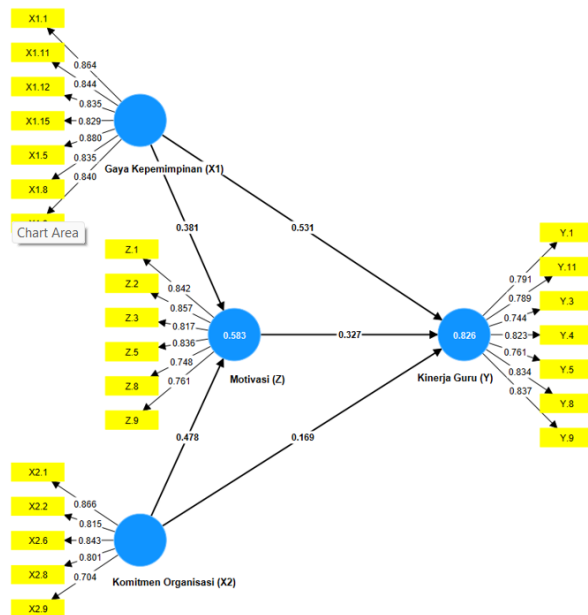


## Evaluasi Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

Berdasarkan hasil analisis PLS di dalam PLS Algorithm untuk uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, telah ditunjukkan berdasarkan hasil output PLS Algorithm SmartPLS, yang dapat diamati pada Gambar 3.2. berikut ini:

### Hasil Pengujian Outer Model



### Uji Reability Instrumen

Uji Reability instrumen merupakan bagian yang dipakai guna melakukan pengujian akan suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan

ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam pengujian ini dilakukan dengan Uji Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$ , maka instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel (Ghozali & Latan, 2020)

### Hasil Uji Validity Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji validity yang diolah menggunakan software smartPLS dengan acuan Rtabel sebesar 0.1478, Hal tersebut menjadikan setiap item pernyataan dinyatakan VALID karena hasil uji validity dikatakan valid jika nilai rhitung  $>$  rtabel.

### 4.6.2 Hasil Uji Validity Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji validity yang diolah menggunakan software smartPLS dengan acuan Rtabel sebesar 0.1478. Hal tersebut menjadikan setiap item pernyataan dinyatakan VALID karena hasil uji validity dikatakan valid jika nilai rhitung  $>$  rtabel.

### 4.6.3 Hasil Uji Validity Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil uji validity yang diolah menggunakan software smartPLS dengan acuan Rtabel sebesar 0.1478, Hal tersebut menjadikan setiap item pernyataan dinyatakan VALID karena hasil uji validity dikatakan valid jika nilai rhitung  $>$  rtabel.

#### **4.6.4 Hasil Uji Validity Instrumen Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji validity yang diolah menggunakan software smartPLS dengan acuan Rtabel sebesar 0.1478, Hal tersebut menjadikan setiap item pernyataan dinyatakan VALID karena hasil uji validity dikatakan valid jika nilai rhitung > rtabel.

#### **4.7 Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)**

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2), Motivasi (Z), dan Kinerja Guru (Y) dengan model pengukuran reflektif diperoleh nilai loading factor dari indikator lebih dari 0,700 sehingga indikator dari variabel telah memenuhi validitas konvergen (Ghozali & Latan, 2020). Dengan demikian hasil analisis di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat indikator variabel yang memiliki nilai outer loading < 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator diatas dapat dinyatakan valid untuk penelitian dan dapat dilakukan analisa yang lebih lanjut.

#### **4.8 Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)**

Berdasarkan hasil yang didapat, dapat dikatakan bahwa indikator-indikator yang dipakai pada penelitian ini memiliki nilai Cross Loading Uji Validitas Diskriminan

(Discriminant Validity) yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Pada data di atas ini menunjukkan bahwa nilai dari cross loading masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya.

#### **4.9 Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability)**

Setiap variabel pada penelitian telah memenuhi cronbach's alpha dan composite reliability. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### **4.10 Uji Model Struktural atau Inner Model**

Pada penelitian ini pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi menggunakan uji struktural atau *inner model* yang terdiri dari uji path coefficient, Uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.

##### **4.10.1 Uji Path Coefficient**

Pada hasil *path coefficient* yang memiliki hasil dengan kategori sedang adalah hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru, hubungan antara kepemimpinan terhadap motivasi, dan hubungan antara komitmen organisasi terhadap motivasi.

Sedangkan pada kategori lemah adalah hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru dan hubungan antara motivasi terhadap kinerja guru.

#### 4.10.2 Uji Kebaikan Model (*goodness of fit*)

Nilai bagi variabel kinerja guru adalah 0.826. Hal ini menyatakan bahwa presentasi untuk kinerja guru adalah 82,6%. Sedangkan nilai bagi variabel motivasi adalah 0.583, hal ini menunjukkan bahwa presentase untuk motivasi adalah 58,3%. Penilaian *goodness of fit* diamati dari nilai Q-Square. Nilai Q-Square arti yang setara bersama *coefficient determination* (R-Square) di dalam analisis regresi, dimana makin tingginya Q-Square maka bisa dinyatakan makin baik. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square yakni:

$$\begin{aligned} \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - RY) \times (1 - RZ)] \\ &= 1 - [(1 - 0,826) \times (1 - 0,583)] \\ &= 1 - (0,174 \times 0,417) \\ &= 1 - 0,072558 \\ &= 0,927442 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, didapatkan nilai Q-Square adalah 0,927442 artinya memperlihatkan besar keragaman dari data penelitian yang bisa dipengaruhi oleh model penelitian yakni sejumlah 92,74%. Sementara itu sisanya sejumlah 7,26% diberikan penjelasannya oleh faktor lainnya yang terdapat pada luar model penelitian. Nilai R – Square kinerja guru (Y) 0.826 lebih dari nilai

R – Square motivasi (Z) 0.583 maka dapat dinyatakan model ini bisa diterima.

#### 4.10.3 Uji Pengaruh Langsung

Pada uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel > 1,96 pada tingkat signifikansi  $p$  value < 0,05. Apabila nilai T-statistik > T-tabel, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki signifikansi terhadap variabel endogen. maka menunjukkan bahwa dari kelima hipotesis tersebut semuanya diterima.

#### **H1: Kepemimpinan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru.**

Hasil original sample dari variabel pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,531 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel (t-stat > 1.960) yaitu 6.601 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0,000 yang artinya kurang dari 0.050 atau signifikan. Sehingga dapat dinyatakan kepemimpinan (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama **diterima.**

#### **H2: Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru.**

Hasil original sample dari variabel pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja guru (X2) sebesar 0,169 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat} > 1.960$ ) yaitu 3.270 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0,001 yang artinya kurang dari 0.050 atau signifikan. Sehingga dapat dinyatakan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua **diterima**.

### **H3: Kepemimpinan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Motivasi**

Hasil original sample dari variabel pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap motivasi (Z) sebesar 0.381 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat} > 1.960$ ) yaitu 4,159 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0,000 yang artinya kurang dari 0.050 atau signifikan. Sehingga dapat dinyatakan kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi (Z). Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga **diterima**.

### **H4: Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Motivasi**

Hasil original sample dari variabel pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi sebesar 0,478 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat} > 1.960$ ) yaitu 6.080 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0,000 yang artinya kurang dari 0.050 atau signifikan. Sehingga dapat dinyatakan komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat **diterima**.

### **H5: Motivasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru**

Hasil original sample dari variabel pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,327 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat} > 1.960$ ) yaitu 3,577 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0,000 yang artinya kurang dari 0.050 atau signifikan. Sehingga dapat dinyatakan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa kelima **diterima**.

#### **4.10.4 Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung menggunakan metode teknik resampling bootstrapping. Sebelum melihat adanya efek mediasi pada variabel mediator, terlebih dahulu harus dilihat apakah terdapat

signifikansi pengaruh terhadap variabel endogen. Jika atas efek variabel mediator dilakukan setelah bootstrap untuk terlebih dahulu melihat signifikansi pengaruh. Bila tidak terdapat signifikansi pengaruh, maka tidak dilakukan lebih lanjut uji efek mediasi. Hipotesis 6 dan 7 memprediksi efek mediasi menggunakan analisis bahwa hubungan mediasi terjadi apabila:

1. Variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.
2. Variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel mediator.
3. Variabel mediator memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.
4. Mediasi penuh (full/perfect mediation) terjadi jika pengaruh variabel eksogen pada variabel endogen secara langsung adalah signifikan, tapi pengaruhnya menjadi tidak signifikan ketika melibatkan variabel mediasi.
5. Mediasi parsial (partial mediation) terjadi jika pengaruh variabel eksogen pada variabel endogen baik secara langsung maupun tidak langsung adalah signifikan. Namun koefisien regresi pengaruh eksogen pada endogen menjadi berkurang, ketika variabel pemediasi dimasukkan.

**H6: Kepemimpinan Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja**

**Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi.**

Hasil original sample dari kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebesar 0,125 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat} > 1.960$ ) yaitu 2.283 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0.022 yang artinya kurang dari 0.050 atau 120 signifikan. Sehingga dapat dinyatakan kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam **diterima**.

**H7: Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi.**

Hasil original sample dari komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi sebesar 0,156 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat} > 1.960$ ) yaitu 3.351 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0.001 yang artinya kurang dari 0.050 atau 120 signifikan. Sehingga dapat dinyatakan komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh **diterima**.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.11.1 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.**

Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hasil original sample dari variabel pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0,531 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat} > 1.960$ ) yaitu 6.601 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0,000 yang artinya kurang dari 0.050 atau signifikan. Sehingga dapat dinyatakan kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

### **4.11.2 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru . Hasil original sample dari variabel pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,169 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat} > 1.960$ ) yaitu 3.270 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0,001 yang artinya kurang dari 0.050 atau signifikan. Sehingga dapat dinyatakan komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru . Maka dapat

disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi.

### **4.11.3 Kepemimpinan Terhadap Motivasi**

Pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi. Hasil original sample dari variabel pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 0.381 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat} > 1.960$ ) yaitu 4,159 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0,000 yang artinya kurang dari 0.050 atau signifikan. Sehingga dapat dinyatakan kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepemimpinan.

### **4.11.4 Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi**

Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap motivasi . Hasil original sample dari variabel pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi sebesar 0,478 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat} > 1.960$ ) yaitu 6.080 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0,000 yang artinya kurang dari 0.050 atau signifikan. Sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi.

### **4.11.5 Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru . Hasil original sample dari

variabel pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,327 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat} > 1.960$ ) yaitu 3,577 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0,000 yang artinya kurang dari 0.050 atau signifikan. Sehingga dapat dinyatakan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru.

#### **4.11.6 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi**

Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi . Hasil original sample dari kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebesar 0,125 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat} > 1.960$ ) yaitu 2.283 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0.022 yang artinya kurang dari 0.050 atau signifikan., maka dapat diartikan terdapat pengaruh mediasi secara parsial. Maka karena itu pengaruh dari kepemimpinan dapat lebih meningkatkan kinerja guru tanpa diperlukan adanya aspek motivasi.

#### **4.11.7 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi**

Hipotesis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi. Hasil original sample dari komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi sebesar 0,156 bernilai positif karena diatas nol, nilai t-stastic lebih dari t-tabel ( $t\text{-stat}$

$> 1.960$ ) yaitu 3.351 yang artinya signifikan dan nilai p-values yaitu 0.001 yang artinya kurang dari 0.050 atau 120 signifikan. Sehingga dapat dinyatakan komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisa, dan pengolahan data serta pembahasan dari hasil penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap motivasi.
5. Penelitian ini menunjukkan motivasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.
6. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja

guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi secara parsial.

7. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi secara parsial.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, kemudian peneliti memberikan saran yang diharap mampu menjadi masukan yang mempunyai manfaat individu atau organisasi yang berkaitan, yaitu sebagai berikut:

1. Saran Praktis

- a. Bagi SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi dapat melakukan pengawasan lebih ketat dan secara rutin serta melakukan evaluasi secara rutin terkait kepatuhan guru terhadap peraturan peraturan yang sudah ditetapkan.
- b. Bagi SMK Muhammadiyah di Genteng Banyuwangi dapat membuat sistem penilaian terkait kinerja guru termasuk dalam kepatuhan terhadap peraturan sekolah dapat menjadi bagian dari penilaian kinerja yang lebih komprehensif.

- c. Bagi SMK Muhammadiyah di Genteng dapat melakukan upaya pembinaan dan dialog terkait peraturan yang sudah berlaku apabila upaya tersebut tidak dapat menghasilkan perubahan maka dapat diterapkans sanksi yang tegas sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

- d. Bagi SMK Muhammadiyah di Genteng dapat melakukan upaya peningkatan pemahaman dan sosialisasi visi, memperkuat konsolidasi dengan kolega dan memfasilitasi sertifikasi guru dan memberikan kesempatan workshop guru.

2. Saran Teoritis

- a. Bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam sehingga dapat menyempurnakan pada temuan dari studi berikutnya melalui metode penambahan pada subjek penelitian ataupun variabel lainnya yang mendukung variabel kinerja guru seperti budaya organisasi, kompetensi guru dan motivasi kerja dengan objek penelitian yang sama atau menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda.

- b. Bagi universitas, dapat memakai temuan studi ini sebagai bahan literasi dan referensi akademik serta dijadikan sebagai acuan penelitian para peneliti lain yang masih memiliki pembahasan yang sama terkait dengan penelitian ini yaitu kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja guru.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zafana Publishing.
- Affan, I., Marwan, M., & Siraj, S. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Wilayah Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *IndOmera*, 5(9), 88–96. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.340>
- Aminah, S., Nursalim, M., Roesminingsih, E., Hariyati, N., & Khamidi, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Jenjang SD di Kabupaten Magetan. *Journal of Education Research*, 5(2), 1869–1871. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1060>
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang*.
- Badzaly, F. N., & Fitriah, E. (2021). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 66–71. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.411>
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2021). *Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai*.
- Dr. Masrum, M. (2021). *Kinerja Guru Profesional* (M. P. Darmawan Edi Winoto, S.Pd. (ed.)). Eureka Media Aksara, September 2021 Anggota Ikapi Jawa Tengah NO. 225/JTE/2021.
- Efendi, N., & Ibnu Sholeh, M. (2023). Dinamika Sosial Dalam Proses Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Atanwir: Jurnal Keislaman Dan Pendidikan*, 14(2), 45–67.
- Eka, B., Kembaren, P., Sinaturi, M., Pardede, E., & Medan, P. P. (2023). *Jurnal Darma Agung*. June, 317–329.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta*. 1(9).
- Fau, M. W., Sarmini, S., & Aisyah, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Charitas. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 60–71.
- Fazira, I., Radiana, U., Wahyudi, W., &

- Wicaksono, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(3), 1314.
- Fenti Restianey, Edi Harapan, D. (2021). Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Cahaya Pendidikan*, 7(1), 12–24.
- Fitrianiingrum, N. S., Sudirman Aminin, & Riyanto. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Purbolinggo. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 71–83.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (Edisi 2). Badan Penerbit.
- Hamid, A. M. (2020). *Media Pembelajaran*. Yayasan Kita Menulis.
- Hanifah, A. L., Widuri, T., Arida, R. W., & Manajemen, P. S. (2024). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Smp Al Huda*. 8(7).
- Hartini, H.-, Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52.
- Hasanah. (2023). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan SMP Swasta di Kecamatan Rajeg. *Journal on Education*, 06(01), 8783–8789.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100.
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24269/ajbe.v4i1.2100>
- Husainah, N., Yusuf, M., & Adam. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Marsudirini Bogor. *Jurnal of Administration and Educational Management*, 7(1), 1–23.
- Irawan, R. Y., Kurniawan, T., Supiyati, M., Fadhlansyah, M., & Riyanto, M. (2021). Identifikasi Faktor-Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Umkm Jerukkasturifaakenque. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v1i1.3970>
- Jatiningrum, C. D., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 93. <https://doi.org/10.30738/jm.v14i1.4101>
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi*

*Kerja Guru.*

- Kembaren, B. E. P., Sinaturi, M., & Pardede, E. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*.
- Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 442–460.  
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.853>
- Maesaroh, S., Yuliaty, F., & Mulyanti, D. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Guru*.
- Malayu S. P Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Fanggidae, E., Roro, R., & Wardani, W. A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja*. 1(2), 101–112.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, S., Fanggidae, E., & Wardani, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 101–112.  
<https://doi.org/10.37366/master.v1i2.182>
- Moh. As'adi, & Slamet. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1(4), 374–380.  
<https://doi.org/10.58540/jipsi.v1i4.71>
- Mubarok, R. (2021). Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Rabwah*, 13(01), 27–44.  
<https://doi.org/10.55799/jalr.v13i01.11>
- Mulyono, M., Komariyah, L., & Mulawarman, W. G. (2023). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Kurikulum Merdeka. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3(December), 183–194.  
<https://doi.org/10.30872/jimpian.v3ise.2994>
- Murni, T., & Sulasmi, E. (2021). 7699-20688-1-Pb. 2(3), 119–136.
- Muzakki, Z. (2022). Teacher Morale and Professionalism: Study On Improving the Quality of Islamic Education. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 339–352.  
<https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2170>
- Nazarudin Aziz1, S. D. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–1315.  
<https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>
- Novita, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 156–161.  
<https://doi.org/10.35134/jbeupiypk.v7i2.164>

- Nugroho, A. T. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Guru RA (Studi Pada Gugus Halimatussa'diyyah di Kabupaten Kebumen)*. 1–11.
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Priharti, R. D. V., & Marjat, R. (2022). *Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: a schematic literature review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266.
- Ramadona, A., Putra, R., & Komardi, D. (2021). Commitment, Motivation, Leadership and Work Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance At Smk Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 2(2), 169–182. <https://doi.org/10.35145/jabt.v2i2.73>
- Rosada. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan*. Teknologi Universitas Sriwijaya.
- Santi, S. N., Sisiawan, R. P., & Rijal, Mohamad Zhulqurnain, I. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Guru SMP Baitussalam Surabaya)*.
- Sari, A., & Fakhry Zamzam, H. S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sari, P. I., Marbawi, M., & Murhaban, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smk 1 Lhoksukon. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 67. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i2.3377>
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Sodikin, H. (2022). Manajemen Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Proses Pembelajaran PAI. *Edukasi: Journal of Educational Research*, 2(2), 162–173. <https://doi.org/10.57032/edukasi.v2i2.133>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. \Dr. Ir. Sutopo, S.Pd)*
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syafitri, J., Aktar, S., & Pratiwi, S. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan

Gebang Kabupaten Langkat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 8676–8686.

Tasnim, T., Muntari, M., & Sukardi, S. (2021). Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 6(1), 159–166. <https://doi.org/10.29303/jipp.v6i1.181>

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>

Windasari, W., Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 99–110. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p99-110>

Yamin, M., & Iklas, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 6 Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 11(2), 18–25.



