

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR SWASTA DI KOTA CILEGON

Rouf Rohim¹, Naufal Affandi², Umalihatyati³
^{1,2,3}Magister Manajemen Universitas Bina Bangsa
¹rouffurrohiem@gmail.com, ²naufal.affandi@binabangsa.ac.id
³umalihatyati@binabangsa.ac.id

ABSTRACT

Leadership, commitment, and motivation influence the effectiveness of teacher structures. This research uses a descriptive-quantitative research design. There are 267 private elementary teachers in Cilegon City who are the population for this study, based on estimates made using Slovin rumors. The sample must include a minimum of 160 people. To carry out sample dilution, the Simple Random Sampling method was used. SEM PLS analysis and study produced the following results: Leadership is significant at 0.749. Teacher performance is quiet and has a positive impact. Teacher Leaders and Performance Based on these results, the average path coefficient is 16.041. The ratio of peer pressure to teacher commitment is 3.875. A P-value of less than 0.0001 indicates the teacher's commitment to working hours of at least 3.523. The Performance Teacher is an inspirational teacher. Commitment, performance, and persistence in education emphasize important points. 2.11 comes from the Path Coefficient results. The following factors influence each other significantly: teacher performance, motivation, and commitment. The path coefficient has 3,254 coefficients, according to the findings.

Keywords: influence of motivation, dedication, and leadership on teaching effectiveness.

ABSTRAK

Kepemimpinan, komitmen, dan motivasi mempengaruhi efektivitas struktur guru. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif-kuantitatif. Terdapat 267 guru dasar swasta di Kota Cilegon yang menjadi populasi penelitian ini, berdasarkan perkiraan yang dibuat dengan menggunakan rumor Slovin. Sampel harus mencakup minimal 160 orang. Untuk melakukan pengenceran sampel digunakan metode Simple Random Sampling. Analisis dan kajian SEM PLS membuah hasil sebagai berikut: Signifikan kepemimpinan sebesar 0,749 kinerja Guru diam dan memberikan dampak positif. Guru Pemimpin dan Kinerja Berdasarkan hasil tersebut, rata-rata koefisien jalur adalah 16.041. Rasio tekanan teman sebaya terhadap komitmen guru sebesar 3,875. Nilai-P yang kurang dari 0,0001 menunjukkan komitmen guru terhadap jam kerja minimal 3,523. Guru Kinerja adalah seorang guru yang inspiratif. Komitmen, kinerja, dan ketekunan dalam pendidikan menekankan poin-poin penting. 2,11 berasal dari hasil Jalur

Koefisien. Faktor-faktor berikut ini saling mempengaruhi secara signifikan: kinerja, motivasi, dan komitmen guru. Koefisien jalur mempunyai 3,254 koefisien, menurut temuan.

Kata Kunci: pengaruh motivasi, dedikasi, dan kepemimpinan terhadap efektivitas pengajaran.

A. Pendahuluan

Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005) adalah undang-undang pemerintah yang menetapkan standar pendidikan untuk mencapai tujuan tersebut di atas. Ini mencakup administrasi, pemantauan kemajuan, pedoman evaluasi, proses, dan hasil pembelajaran. Pembelajaran dan standar pendidikan terkait satu sama lain. Guru yang sangat bersemangat dengan teh dan memiliki hubungan emosional yang kuat dengan siswanya setiap hari di kelas. Ini jelas menunjukkan satu elemen dari proses manajemen kelas: secara teratur dan dengan sangat hati-hati meningkatkan kualitas guru. Untuk membuat produk pendidikan berkualitas dunia, guru harus dibeli. Menurut Paragraph 1 Ayat 1 dari Undang-Undang Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Pendidikan Guru Nasional, seorang guru adalah seorang guru profesional yang sepenuhnya berdedikasi untuk mengajar.

Menurut hukum bab 1 Ketentuan Umum undang-undang menurut UU Guru dan Dosen Profesional tahun 2005, guru dan dosen profesional mengacu pada pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan oleh pekerja umum yang membutuhkan kekuatan dan kesabaran untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, diperoleh informasi bahwa mutu layanan pendidikan pada satuan pendidikan sekolah dasar di Kota Cilegon masih rendah, khususnya rendahnya mutu layanan ini diduga oleh beberapa sebab diantaranya adalah rendahnya komitmen dan kinerja dan tingkat kinerja pegawai yang masih rendah. Berikut hasil pengamatan dalam platform merdeka mengajar periode 2024-2025 sebagai berikut:

Na ma sek olah	Mula i belaj ar	Prog ress belaj ar	Aksi yata	Meng guna kan an asesm en	Meng guna kan an peran gkat ajar
Sd it bait et- tau hied	Perlu diti ngkatk an	Perlu diti ngkatk an	Perlu diti ngkatk an	Perlu diti ngkatk an	Perlu diti ngkatk an
Sdit kh was yid 188 8	Perlu diti ngkatk an	Cuku p baik	Perlu diti ngkatk an	Cukup baik	Cukup baik
Sd isla m mod ern al- kaff ah	Perlu diti ngkatk an	Perlu diti ngkatk an	Perlu diti ngkatk an	Perlu diti ngkatk an	Cukup baik
Sdit Mu mta z al- Bant ani	Baik	Cuku p baik	Baik	Cukup baik	Cukup baik

Na ma sekolah	Mula i belajar	Prog ress belajar	Aksi yata	Meng gunakan asesmen	Meng gunakan peran gkat ajar
Sdit tahfidz daarul mu' mini n	Cukup baik	Cukup baik	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Baik
Sdit al- khairiyah	Baik	Cukup baik	Baik	Cukup baik	Baik
Sdit mutiara annisa	Baik	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan
Sdit insan tama	Cukup baik	Cukup baik	Perlu ditingkatkan	Cukup baik	Cukup baik
Sds irinda	Baik	Cukup baik	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Baik
Sd peradaban	Baik	Cukup baik	Baik	Perlu ditingkatkan	Cukup baik
SDS Singapore School Ciegon	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan
Sd islam al- khairiyah	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Cukup baik	Perlu ditingkatkan
Sdit raudhatul jannah	Baik	Cukup baik	Baik	Cukup baik	Baik
Sdit tunas cendekia ciegon	Baik	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Cukup baik

Na ma sekolah	Mula i belajar	Prog ress belajar	Aksi yata	Meng gunakan asesmen	Meng gunakan peran gkat ajar
Sd az-zahra	Perlu ditingkatkan	Cukup baik	Perlu ditingkatkan	Perlu ditingkatkan	Baik
Sd mar di yuan a	Baik	Sangat baik	Perlu ditingkatkan	Sangat baik	Baik
Sd pondok cilegon indah	Baik	Cukup baik	Baik	Cukup baik	Baik

Sumber. https://s.id/bpmp_banten

Dalam program Merdeka Mengajar (PMM), indikator non-verbal behavior menunjukkan adanya tren diam yang menunjukkan bahwa guru dan siswa telah menggunakan strategi intervensi seperti pembelajaran berbasis proyek, penyelesaian masalah, atau aktivitas yang terkait. Ada beberapa indikator sikap yang nyata yang dapat digunakan: penerapan pembelajaran berbasis proyek; kolaborasi dan keterlibatan komunitas; pembelajaran kontekstual dan relevan; dokumentasi dan presentasi hasil; refleksi dan evaluasi integrasi dengan kurikulum; dan peningkatan keterampilan nyata guru.

Kepemimpinan Kepala Sekolah Tugas ketua sekolah untuk mengawasi kurikulum telah meningkat secara bertahap, dengan penekanan yang semakin besar pada kepemimpinan pembelajaran.

Pergeseran ini menyoroti pentingnya kepala sekolah dalam meningkatkan penyampaian kurikulum dan hasil siswa (Zurita-Ortega et al., 2020). Untuk mengatasi kesenjangan ini, kepala sekolah harus secara aktif mendorong dan mendukung pengembangan profesional guru dalam penerapan kurikulum. Dengan menciptakan peluang dan menyediakan alat dan sumber daya yang diperlukan, kepala sekolah dapat memberdayakan guru untuk secara efektif memanfaatkan kurikulum baru dan dokumen penilaian (Govindasamy & Mestry, 2022; Saeed & Ain, 2022; Yu, 2023).

Dalam hal ini, kepala sekolah yang efektif bertindak sebagai instruktur dan fasilitator dalam inisiatif pengembangan staf, dengan menekankan pentingnya implementasi kurikulum (Fatchur Rahman et al., 2022; Young, 2022).

Komitmen Guru

Sebagai pelaksana pendidikan, guru memiliki tanggung suatu pendekatan yang kritis dan strategis untuk menentukan pencapaian tujuan pendidikan. Guru harus memiliki kemampuan untuk membuat kelasnya menarik, bukan hanya semangat untuk mengajar. Tidak ada satupun dari mereka—prasarana, kurikulum, media, sumber, dan pendidikan technology canggih—bisa berguna tanpa komitmen kerja yang kuat. Jika mereka memiliki komite organisasi, guru akan bekerja dengan sangat hati-hati dan berdedikasi. Commitment adalah keinginan untuk mencapai tujuan tertentu yang diputuskan oleh kelompok orang.

Menurut Homby (Tarigan et al., 2017), komitmen dapat didefinisikan sebagai keengganan untuk mencurahkan waktu dan tenaga untuk sebuah aktivitas atau pekerjaan tertentu. Selanjutnya, Lincoln (Tarigan et al., 2017) menyatakan bahwa kesetiaan, kebanggaan, dan keinginan anggota adalah komponen komitmen organisasi. Keberhasilan dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan atau pengetahuan seseorang dan tingkat komitmen mereka terhadap tugas tersebut.

Armstrong (Susana, 2018, p. 122) menggambarkan komitmen didefinisikan sebagai kecintaan dan kesetiaan, yang mencakup kesepakatan tentang tujuan dan prinsip perusahaan, keinginan untuk tetap menjadi anggota kelompok dan memiliki keinginan untuk bekerja keras untuk melindunginya (Saddi et al., 2021). Ivancevich, Konopaske, and Matteson explained that "komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan." (Susana, 2018, p. 123).

Kinerja Guru

Pendidikan di Indonesia menghadapi masalah dalam hal substansi dan penyelenggaraan, serta masalah internal dan external. Sementara masalah substansi lebih berfokus pada kualitas pendidikan, masalah penyelenggaraan lebih berfokus pada praktik. Sistem pendidikan guru dan pendidikan Indonesia (Djohar, 2006) dalam (Ratmilia & Sukirno, 2019). Sangat penting bagi guru untuk memiliki

motivasi kerja sebagai pendorong utama dalam melakukan pekerjaan mereka.

Guru yang sangat termotivasi akan menghadapi banyak tantangan di tempat kerja. Ia akan berusaha sebaik mungkin untuk memperbaiki kesalahan tersebut. Perhatian yang baik terhadap pendidik dapat mendorong mereka untuk berusaha sebaik mungkin dalam melakukan tugas mereka, yang pada gilirannya akan untuk membentuk komite untuk menyelesaikan pekerjaan berkualitas tinggi yang tidak bias terhadap tujuan organisasi. Menurut Guajardo (2011), motivasi kerja didefinisikan sebagai berikut: Dalam beberapa negara berkembang, motivasi guru tinggi mengarah pada hasil pendidikan yang positif, sementara motivasi guru rendah mengarah pada absensi dan penggunaan waktu kelas yang buruk.

Motivasi Guru

Pendidikan di Indonesia menghadapi masalah dalam hal substansi dan penyelenggaraan, serta masalah internal dan external. Sementara masalah substansi lebih berfokus pada kualitas pendidikan, masalah penyelenggaraan lebih berfokus pada praktik. Sistem pendidikan guru dan pendidikan Indonesia (Djohar, 2006) dalam (Ratmilia & Sukirno, 2019). Sangat penting bagi guru untuk memiliki motivasi kerja sebagai pendorong utama dalam melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Guajardo (2011) dalam artikel "Motivasi Guru," motivasi adalah dorongan untuk berpartisipasi dalam pengajaran yang baik.

Sebagian besar siswa di negara-negara berkembang akan memperoleh hasil belajar yang lebih baik jika guru mereka sangat termotivasi, tetapi guru yang tidak termotivasi menghasilkan siswa yang tidak termotivasi. Menurut penelitian yang sama, kurangnya motivasi adalah penyebab tindakan seperti profesional misconduct, tidak efektif memanfaatkan waktu di kelas, ketidakhadiran siswa, inadequate preparation, and diversion from teaching responsibilities

B. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengevaluasi motivasi, dedikasi dan inspirasi pengajar dalam penelitian ini. Menurut penelitian ini, semua guru dan sekolah dasar (SD) Swasta di Cilegon, yang berjumlah 267 guru—jumlah yang signifikan. Methodologi ini didasarkan pada hasil penelitian yang mengamati keterbatasan data. Akibatnya, jumlah subjek terendah yang dapat dieliminasi, yaitu 160 orang, dihitung dengan rumus Slovin.

Dalam penelitian ini, populasi adalah jumlah guru di sekolah swasta skema di kota Cilegon. Isaac, Michael, dan Yamane dapat digunakan sebagai sampel penetrasi jika populasinya diketahui (Sugiyono, 2021:158). Sebagai contoh, sampel didistribusikan sebagai berikut:

$$n = N / (N.e^{(2+1)})$$

Keterangan:

n = Adalah Jumlah Sampel,

N = adalah jumlah populasi,

e = adalah tingkat kesalahan sampel.

Populasi responden guru Sekolah Dasar Swasta se Kota Cilegon berjumlah 267 guru, maka sampel yang kita ambil sebagai bahan penelitian dengan menggunakan rumus Slovin.

Sebagai hasil dari perhitungan di atas, jumlah sampel minimum yang harus diambil adalah 160 orang. Untuk menentukan Metode pengambilan sampel sederhana digunakan.

Peneliti ini memiliki dua sumber data yang terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data Primer: Menurut Sugiyono (2018:456), data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber atau lokasi awal objek penelitian. Peneliti mewawancarai beberapa individu, seperti:

Data Sekunder: Data yang telah dikumpulkan oleh orang lain untuk tujuan selain penelitian disebut data sekunder. Data sekunder biasanya tersedia dari berbagai sumber, seperti laporan penelitian,

jurnal ilmiah, buku, basis data, dan lembaga pemerintah atau organisasi lainnya. Penggunaan data sekunder seringkali lebih hemat waktu dan biaya daripada mengumpulkan data primer. Sumber data sekunder antara lain:

Laporan penelitian adalah temuan penelitian yang telah diterbitkan oleh organisasi, lembaga riset, or akademisi.

Jurnal Ilmiah: Artikel yang diterbitkan dalam jurnal akademik yang membahas berbagai aspek teoritis dan empiris dari topik yang dibahas.

Buku: Literatur yang mencakup teori-teori, metode, dan hasil penelitian yang terkait dengan topik tertentu.

Basis data adalah database yang dikelola oleh organisasi atau lembaga riset yang menyediakan data statistik dan hasil survei.

Publikasi organisasi adalah laporan dari organisasi non-pemerintah, lembaga internasional, dan perusahaan yang menyediakan data relevan.

Data Tersier: "Data tersier adalah data yang telah diadaptasi dari berbagai sumber, seperti jurnal

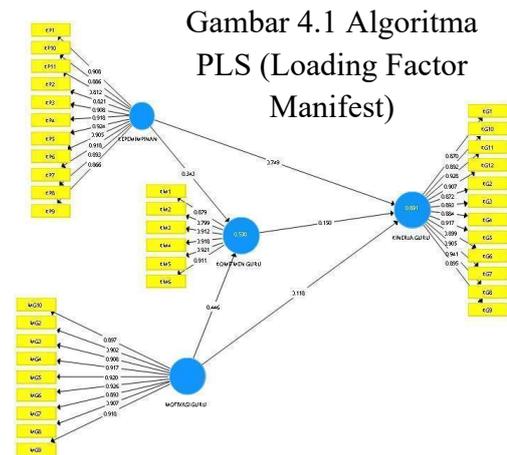
penelitian, buku, dan media akademik.” (Unimus E-learning, URL)

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk menjamin validitas data, analisis alternative model dilakukan. Dengan kata lain, tujuan analisis eksternal model adalah untuk memastikan bahwa parameters yang digunakan valid dan dapat diubah. Praktik uji eksternal adalah metrik uji model. Selain itu, validitas composition, discriminan, dan convergence adalah beberapa indikator eksternal modem yang dapat digunakan. Ini uji prasyarat khusus harus dilakukan sebelum melakukan analisis hipotesis. Dilakukan. Software smartPLS secara otomatis menilai reliabilitas instrumen dan validitas butir untuk setiap variabel, sehingga uji model SEM dengan smartPLS tidak memerlukan asumsi yang ketat.

Validitas Konvergent

Nilai pengisian faktor pada variabel laten dan manifesnya converging, seperti yang ditunjukkan dalam ilustrasi berikut. Every indicator has a filling factor higher or equal to 0.07. Selanjutnya adalah hasil PLS draw.



Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS v.3.2.9 (2024)

Validitas Diskriminan

Sangat mudah untuk mengetahui apakah suatu bangunan memiliki diskriminasi yang memburuk dengan faktor pembebanan silang ini. Hasil yang diharapkan dari konstruksi harus lebih tinggi daripada hasil konstruksi lainnya. Hasil uji validitas diskriminan dengan manifes cross-loading ditunjukkan di sini. Karena variabel yang satu lebih besar daripada yang lain, hasil menunjukkan bahwa nilai manifes cross-loading untuk manifes reflektif memiliki validitas diskriminan. Gunakan cross-loading untuk setiap manifest yang terkena dampak.

Tabel 4.2.1 Validitas Discriminant

Average Variance Extracted (AVE).

Menurut hasil uji konvergen validitas terhadap indikator untuk masing-masing variabel, baik itu variabel dependen, intervening, atau independen, masing-masing indikator memiliki penampungan faktor yang sedikit lebih tinggi atau sama dengan 0.70, yang menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki tingkat validitas yang tinggi untuk menyesuaikan masing-masing variabel.

laten. variabel. seperti yang ditunjukkan dalam tabel dan ilustrasi berikut:

Tabel 4.2.3 Average Variance Extracted

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Komitmen Guru	0,794
Kepemimpinan	0.788
Motivasi Guru	0.828
Kinerja Guru	0.811

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Composite Reliability.

Keandalan komposisi melebihi 0,7, yang menunjukkan data yang menunjukkan ketergantungan yang signifikan. Selain itu, koefisien reliabilitas gabungan untuk semua variabel penelitian kurang dari 0,07, yang menunjukkan bahwa setiap variabel menunjukkan

Variabel	Kepemimpinan	Kinerja guru	Komitmen	Motivasi
Kepemimpinan	0.888			
Kinerja Guru	0.929	0.901		
Komitmen Guru	0.654	0.720	0.891	
Motivasi Guru	0.697	0.742	0.685	0.910

ketergantungan yang signifikan terhadap konsistensi internal.

Tabel.4.2.4 Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja Guru	0.981
Kepemimpinan	0.976
Komitmen Guru	0.958
Motivasi Guru	0.977

Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2024)

Cronbach's Alpha.

Data yang memiliki Alpha Cronbach value minimal 0,6% dianggap sangat akurat. Berdasarkan data ini, kita dapat memperkirakan bahwa setiap variabel dalam penelitian memiliki Alpha Cronbach coefficient of determination di bawah 0,06, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian memiliki tingkat dependability dan internal consistency yang tinggi (Ghozali, 2016).

Tabel 4.2.5 Table Cronbach's Alpha

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS

	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan	0.973
Kinerja guru	0.979
Komitmen guru	0.947
Motivasi guru	0.974

(2024)

Keseluruhan hasil Pengujian Outer Model

Semua item dalam survei memenuhi syarat validitas convergent, yang berarti AVE dan penampungan faktor masing-masing kurang dari 0,5. Mereka juga memenuhi syarat validitas composite, yang berarti bahwa semua item dinilai valid 39, seperti yang ditunjukkan dalam tabel.

Tabel 4.2.6 Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composit e
Kepemimpinan	KP5	0.924	0,788	0,976
	KP7	0.918		
	KP4	0.918		
	KP1	0.908		
	KP3	0.908		
	KP6	0.905		
	KP8	0.893		
	KP10	0.886		
	KP9	0.866		
	KP2	0.821		
	KP11	0.812		
Kinerja Guru	KG1	0.87	0,81	0,981
	KG10	0.892		

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composit e
	KG11	0.928		
	KG12	0.907		
	KG2	0.872		
	KG3	0.893		
	KG4	0.884		
	KG5	0.917		
	KG6	0.899		
	KG7	0.905		
	KG8	0.941		
Komitmen	KM1	0.879	0,74	0,978
	KM2	0.799		
	KM3	0.912		
	KM4	0.918		
	KM5	0.921		
	KM6	0.911		
Motivasi Guru	MG10	0.897	0,82	0,977
	MG2	0.902		
	MG3	0.908		
	MG4	0.917		
	MG5	0.92		
	MG6	0.926		
	MG7	0.893		
	MG8	0.907		
MG9	0.918			

Sumber : Data diolah Smartpls (2024)

Pengujian Inner Model

Untuk menguji hipotesis penelitian, analisis model struktur, atau model dalam, dilakukan. Uji coba dalam model

dilakukan dalam empat tahap. Tujuan analisis model struktural, juga dikenal sebagai model dalam, adalah untuk menguji hipotesis penelitian.

Collinearity

Faktor Inflasi Variasi (VIF) mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Nilai VIF di atas 5,00 menunjukkan bahwa ada masalah kolinearitas, sedangkan nilainya di bawah 5,00 menunjukkan bahwa tidak ada masalah kolinearitas. Tidak ada kolinearitas, yang berarti tidak ada hubungan yang kuat antara variabel, menurut hasil olah data. Pengujian hipotesis harus dilakukan untuk mengevaluasi koefisien determinasi (R Square), komponen model struktural. Kekuatan korelasi antara konstruk dan variabel laten juga ditentukan melalui pengujian kolinearitas. Adanya korelasi yang kuat menunjukkan bahwa, dari sudut pandang metodologis, model mengalami masalah karena berdampak pada signifikansi statistiknya. Ini adalah masalah kolinearitas. Untuk mengukurnya, nilai Variance Inflation Factor (VIF) digunakan. Tabel 4.2.2.2. Kolinearitas apabila nilai VIF meningkat.

Tabel 4.2.2.2 Collinearity

	Kepe mimp inan	Ki ne rja gu ru	Ko mit men gur u	Mo tiv asi gur u
Kepe mimp inan		2.1 93	1.94 3	
Kiner ja guru				
Komi tmen guru		2.1 28		
Motiv asi guru		2.3 67	1.94 3	

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Nilai R2 (R-Square)

Nilai R2 menunjukkan batas penentuan untuk variabel eksogen dibandingkan dengan variabel endogenous. Nilai R2 yang lebih tinggi menunjukkan batas penentuan yang lebih stabil. Menurut Hair dal Latan, Ghozali (2012), a model dianggap sebagai strong if its R-square value is 0.75, moderate if its value is 0.50, and weak if its value is 0.25.

Tabel 4.2.2.3 R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja guru	0.891	0.889
Komitmen guru	0.53	0.524

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Uji Goodness of Fit (GoF)

Untuk menghitung GoF, kami menggunakan nilai kalibrasi AVE dan R-Square dari model yang kami hasilkan. Nilai 0,00 hingga 0,24 menunjukkan kategori kecil, 0,25 hingga 0,37 menunjukkan kategori sedang, dan 0,38 hingga 1,00 menunjukkan kategori besar (Tanenhaus, 2004). Nilai AVE dan R-Square ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.2.2.4 Average Variance Extracted & R & R Square (AVE)

	AVE	R-Square
Kepemimpinan	0.788	0.891
Kinerja guru	0.811	
Komitmen guru	0.794	
Motivasi guru	0.828	0.530
Rata-Rata	0.7825	0.781

Sumber: Data diolah SmartPLS v.3.2.9 (2024)

Uji f-Square

Dengan menggunakan model f-square, kita dapat mengetahui seberapa besar atau kecil pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen. Menurut Ghozali (2014), nilai f kuadrat

memiliki margin kesalahan yang signifikan jika berada di antara 0,35 dan 1,00. Sebaliknya, nilai f kuadrat memiliki margin kesalahan yang kecil jika berada di antara 0,15 dan 0,35.

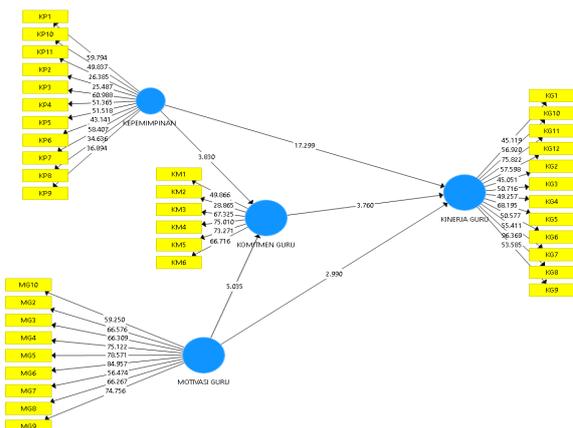
Tabel 4.2. Hasil analisis param parameter Effect Size

	Kepe mimp inan	Ki ne rja gu ru	Ko mit men gur u	Mo tiv asi gur u
Kepe mimp inan		2.3 49	0.12 9	
Kiner ja guru				
Komi tmen guru		0.0 97		
Motiv asi guru		0.0 54	0.21 8	

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Hasil Bootstrapping

Software SmartPLS (Partial Least Square) digunakan terhadap sampel untuk menguji setiap hubungan melalui simulasi bootstrapping. Seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut, tujuan uji ini adalah untuk mengurangi masalah ketidaknormalan data penelitian:



Gambar 4.3 Bootstrapping Inner Model

Evaluating Path Coefficients

Seberapa kuat Anda dapat melihat bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dengan melakukan evaluasi rasio jalan. Menurut gambar, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja sebesar 16.002, pengaruhnya terhadap komite guru sebesar 3,817, pekerjaan guru sebesar 3,706 dan motivasi guru sebesar 5,339. Hasil di atas menunjukkan bahwa setiap variabel dalam model ini memiliki koefisien jalur positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika koefisien rute meningkat, pengaruh dari dua variabel independen dan satu variabel dependen akan meningkat. Syarat-syaratnya

Analisis Pengujian: Konsep dasar untuk menentukan statistik uji mana yang diperlukan untuk Model Luar dan Model dalam.

Pengujian Hipotesis:

Nilai P-value dihitung untuk mengetahui nilai signifikansi hipotesis.

Hipotesis penelitian dianggap diterima jika nilai P-value < 0.05. Smart PLS (Partial Least Square) dilakukan melalui proses bootstrapping terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari bootstrapping dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3.1 Path Coefficients

	Sam pel As li (O)	Ra ta rat a Sam pel (M)	Sta nda r De via si (ST DE V)	T Stat isti k (O/S TD EV)	P V al ue s
Kepe mimp inan -> kinerj a guru	0.7 49	0.7 49	0.0 47	16. 002	0
Kepe mimp inan -> komit men guru	0.3 43	0.3 43	0.0 9	3.8 17	0
Komi tmen guru - > kinerj a guru	0.1 5	0.1 53	0.0 4	3.7 06	0
Motiv asi guru - > kinerj a guru	0.1 18	0.1 14	0.0 38	3.1 09	0. 00 2

	Sa m pel As li (O)	Ra ta rat a Sa m pel (M)	Sta nda r De via si (ST DE V)	T Stat isti k (O/S TD EV)	P V al ue s
Motiv asi guru - > komit men guru	0.4 46	0.4 48	0.0 84	5.3 39	0

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS
(2024)

Diperoleh hasil penelitian berdasarkan data pada tabel di atas bahwa:

1. H1: Secara statistik, pemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan guru. Hasil koefisien jalur menunjukkan T-statistik sebesar 16,002 dengan P-value $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa tekanan teman sejawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru.
2. Hasil H2 juga menunjukkan bahwa tekanan teman sejawat memiliki pengaruh negatif terhadap komite guru.
3. H3: Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru terhadap pekerjaan mereka. komite guru dan hasil kerja guru, s
4. H4 menunjukkan bahwa motivasi guru berdampak pada kebiasaan kerjanya, dengan koefisien jalur menghasilkan T-statistik sebesar 3,109 dengan nilai $P 0,001 < 0,05$, yang menunjukkan adanya motivasi guru terhadap pekerjaannya, sehingga H4 ditolak.

5. H5 menunjukkan bahwa motivasi guru penting bagi komite guru, dengan koefisien determinasi sampel jalur menghasilkan T-statistik sebesar 5,339 dengan nilai P sebesar $0,001 <$

Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis awal menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kota Cilegon. Adapun Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan asumsi Kepemimpinan mengalami peningkatan maka akan berdampak peningkatan pada kinerja guru.

Pengembangan sumber daya berkualitas tinggi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin perusahaan harus memiliki pola atau gaya kepemimpinan untuk mengurangi kemungkinan masalah terjadi. Gaya kepemimpinan biasanya didefinisikan sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai potensi terbaik mereka dalam menyelesaikan tugas, proyek, dan tujuan. (Fakhirah Suganda et al., 2024) berpendapat bahwa kinerja yang buruk guru tidak hanya disebabkan oleh kesalahan guru sendiri, tetapi juga mungkin karena gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dari para pemimpin. Pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan Kinerja Guru.

(Fitria, 2020) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengubah perilaku kelompok dengan cara yang paling efektif. Namun, beberapa orang menganggap kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan kelompok untuk memenuhi dan mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan menentukan kualitas pendidikan. Salah satu komponen terpenting yang menentukan seberapa baik siswa belajar adalah pendekatan strategis guru. Oleh karena itu, semua upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus difokuskan pada meningkatkan jumlah dan kualitas guru. Fastani (2020) mengatakan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang diambil oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mengorganisasikan upaya mereka dan memberi arahan kepada orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan yang relevan untuk mencapai tujuan tertentu. Berhasil mencapai tujuan awal

Kepemimpinan terhadap Komitmen Guru

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Komitmen Guru pada Guru Sekolah Dasar Swasta di Kota Cilegon. Adapun Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan asumsi Kepemimpinan mengalami peningkatan maka akan berdampak peningkatan pada Komitmen Guru. (Tobing et al., 2017) mengatakan

bahwa kepemimpinan adalah inti dari manajemen karena ia menggerakkan semua sumber daya dan instrumen organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memberdayakan anggota kelompoknya untuk merasakan bahwa mereka memiliki semua kebutuhan mereka—seperti bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, pakaian, makanan, dan tempat tinggal.

(Bin et al., n.d.) mengatakan melalui Model Hubungan Kemanusiaan bahwa sikap manusia dalam organisasi yang terdiri dari pemimpin dan anggota akan lebih bahagia dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja jika hubungan mereka dijaga dengan baik. Ini meningkatkan usaha, keterampilan, dan absensi, meningkatkan prestasi individu dan organisasi.

Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru

Menurut hasil dari tiga hipotesis, komitmen guru terhadap Dasar Guru Swasta Cilegon lemah. Jika guru berkomitmen terhadap pekerjaan guru, komitmen guru akan terhambat jika pemimpin berkembang. (Tobing dan rekan, 2017) menjelaskan komitmen sebagai keinginan seseorang untuk berkomitmen dan menunjukkan kesetiaan pada organisasi karena mereka merasa terlibat dalam aktivitasnya. Pembelajaran organisasi melibatkan individu itu sendiri; ini mengubah cara berpikir tentang organisasi menjadi cara pembelajaran, yang membantu mereka menjadi lebih kreatif dan kritis.

Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru.

Hasil pengujian hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru pada Guru. Adapun Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru dengan asumsi Seorang guru mungkin tidak lagi termotivasi untuk melakukan pekerjaannya karena peer pressure meningkat. The work motivation of their instructor motivates them to perform their work with them. Motivasi sangat penting dalam setiap bidang kerja, termasuk pendidikan. Orang yang sangat termotivasi akan bekerja dengan lebih rajin dan penuh energi. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi yang berkaitan dengan pekerjaan memiliki efek yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian (Rustriningsih, 2021), Oanda (2015), Ekosusilo & Soepardjo (2014), Muhsin & Y. Sutomo (2014), Safawi & Heru Supriyadi (2017), Zalizah (2014), Meindinyo R. OK & Ikurite N (2017), Handoyo et al. (2015), dan Tampi (2014) menunjukkan bahwa ada baik-baiknya pengaruh dan motivasi yang positif pada pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian Aditya & Rini Nugraheni (2022) menunjukkan bahwa semua mentor memiliki motivasi unik untuk menjadi mentor. Finally, this will have an effect on how well teachers are able to raise the instructional standard.

Menurut buku Prof. Dr. J. Winardi, SE, Herzberg mengatakan bahwa "motivasi kerja bukanlah satu dimensi", tetapi terdiri dari dua komponen: faktor motivasi (puas) dan faktor kebersihan. Faktor motivasi adalah hal-hal yang mendorong kepuasan kerja, tetapi prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan penting, dan tanggung jawab adalah hal-hal yang berubah, tetapi supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, dan kondisi kerja.

Mereka melihat diri mereka sebagai perawat utama dan melakukan tugas mereka sesuai dengan keadaan, jadi mereka bertekad untuk meningkatkan pekerjaan guru mereka. Menurut Riyadi dan Mulia Pradana (2017), motivasi kerja didefinisikan sebagai potensi yang dimiliki seseorang yang dapat ditingkatkan oleh berbagai faktor eksternal. Ini menunjukkan perbedaan antara uang dan non-uang, dan depending on the situation and state, it can affect a person's work performance. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru di tempat kerja adalah motivasi kerja. Anything that promotes work ethic or productivity is called workplace motivation. This is defined as a need that directs production toward a certain goal that gives rise to a motif or pemberian motif (Moulina, 2022). A teacher's lack of

work motivation also affects some students' good work habits. Oleh karena itu, siswa dapat berhasil di tempat kerja ketika pendidik memiliki motivasi yang tinggi.

Dengan mempertimbangkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang berkaitan dengan pekerjaan adalah masalah yang kompleks yang dapat berdampak pada kesehatan mental dan emosi. Achieving learning objectives and optimizing student performance requires encouraging teachers' productivity. Ini dapat dicapai melalui supervisi yang tepat dan motivasi kerja yang kuat.

Motivasi Guru terhadap Komitmen Guru

Komitmen kerja organisasi adalah ketika karyawan berkomitmen untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan melakukannya dengan cara yang melibatkan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan (Tobing et al., 2017).

Robbins dan Judge (2011) mengatakan komite organisasi adalah ketika seorang karyawan mendukung perusahaan tertentu dan tujuannya, dan ingin tetap menjadi anggota perusahaan. Dengan kata lain, komitmen organisasional terkait dengan keinginan yang kuat dari karyawan untuk melakukan apa yang mereka bisa untuk perusahaan.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai: "Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta

kemajuan yang berkelanjutan" (Luthans, 2012).

D. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen dan motivasi kerja guru berhubungan dengan pekerjaan pedagogik mereka dengan menggunakan motivasi kerja sebagai intervensi dalam sistem sekolah swasta di Cilegon.

1. Ada pengaruh yang signifikan antara pemimpin dan kinerja guru, dengan T-statistik sebesar 16,002 dan P-value sebesar 0,05, dan
2. Komitmen guru memiliki pengaruh yang signifikan, dengan T-statistik sebesar 3,817 dan P-value sebesar $0,000 < 0,05$, berdasarkan hasil koefisien jalur.
3. Terdapat pengaruh signifikan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru. Dari hasil koefisien jalur diperoleh T-statistik sebesar 3.706 dengan nilai P-value $0.000 < 0.05$.
4. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru. Dari hasil koefisien jalur diperoleh T-statistik sebesar

3.109 dengan nilai P-value 0.001 < 0.05

5. Terdapat Pengaruh signifikan Motivasi Guru terhadap Komitmen Guru Dari hasil koefisien jalur diperoleh T-statistik sebesar 5.339 dengan nilai P-value 0.001 < 0.05.

UCAPAN TERIMAKASIH

1. Ungkapan terima kasih dan Penghargaan yang spesial peneliti haturkan banyak terima kasih dan rasa rendah hati dan Rasa Hormat kepada Kedua Orangtua Ibu Siti Shaluhayah dan Bapak Satiri (Alm) serta Istri yang sedang hamil dan keluarga besar tercinta yang telah memberikan semangat dukungan baik doa dan moril dalam pembuatan Tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Furtasan Ali Yusuf, SE., S. Kom., MM., selaku Rektor Universitas Bina Bangsa yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas selama pembuatan tesis ini.
3. Bapak Prof. Prof. Dr. H. Bambang Dwi Suseno, SE.,MM., Selaku Wakil Rektor Bidang Akademik sekaligus Penguji Ujian Sidang yang telah memberikan Arahan dan Motivasinya dalam penyusunan Tesis ini.
4. Bapak Prof. Drs. Muhammad Suparmoko, MA., Ph. D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Bina Bangsa.
5. Bapak H. Ahmad Mukhlis, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Bangsa.
6. Bapak Wahyu Wiguna, SE., MM., selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Bangsa, yang memfasilitasi keperluan administrasi dalam penulisan tesis ini.
7. Bapak Dr. Ir. Naufal Affandi, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan ilmu dan pengalamannya dalam pembuatan Tesis.
8. Ibu Dr. Umalihayati, S.ST. Keb. SKM., M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan ilmu dan pengalamannya dalam pembuatan Tesis.
9. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Program

Pascasarjana Program Studi
Magister Manajemen
Universitas Bina Bangsa.

blications/162610-ID-pengaruh-
profesionalisme-guru-dan-
motiva.pdf

DAFTAR PUSTAKA

Adelia, A., Putri, S., Hidayat, M. T., & Sukron, M. (2021). 1419-5295-1-PB.pdf. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3625–3635.

Alawiyah, F. (2017). Standar Nasional Pendidikan Dasar Dan Menengah. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(1), 81–92.
<https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i1.1256>

Bin, S., Shahril, A., Hj, C., Marzuki, J., Bin, N., & Yunus, H. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasi Guru Besar Terhadap Komitmen Kerja Guru Di Bintulu Sarawak Effect of Leadership Style on the Situation of Principalship To Work Teacher Commitments in Bintulu Sarawak*. 119–132.

Dewi, T. A. (2015). Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja guru ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 24–35.
<https://media.neliti.com/media/pu>

Elmayanti, M. A., & Christnanda, A. S. (2022). PEREMPUAN TIDAK DIIZINKAN MENGAJAR DAN MEMERINTAH LAKI-LAKI DALAM 1 TIMOTIUS 2: 11-12 SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP PENGAJAR WANITA PADA MASA KINI. *Inculco Journal of Christian Education*, 2(1), 54–66.

Fakhirah Suganda, F., Indah Fajar Dini, Y., Gajah Mada, J., Sei Ladi, B., & Riau Indonesia, K. (2024). *Peran Motivasi Sebagai Mediasi pada Pengaruh Pelatihan Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Di Batam*. 9(1), 67–82.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v9i1>

Fathoni, A. (2020). Jurnal manajer pendidikan. *Program, Evaluasi Akhir, Ujian Madrasah, Pada Ilmi, Makrifatul Selatan, Bengkulu*, 14(3), 136–146.

Fitria, H. (2020). 142-Article Text-289-1-10-20201206. 1(3), 269–277.

Kepemimpinan, P., Sekolah, K., Penghargaan, D., Mahasiswa, R. A., Stie, P., Makassar, A., &

- Pananrangi, A. R. (2019). The Effect Of Headmaster Leadership And Appreciation For Teacher Performance Throught Motivation Of Elementary School In Barombong District Gowa Regency. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245(March), 104217. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Lustriningsih, L. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 35–44. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.202>
- Misrawati, Zarkasih, & Amini, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Sdn Gugus Iv Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, Vol. 17| N(2), 91–100.
- Moulina, D. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(3), 181–184. <https://doi.org/10.52690/jitim.v2i3.303>
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.144>
- Naja, A. (2024). *Pengaruh Kompetensi , Motivasi , Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru dalam Kerangka Pembinaan Guru SMA di Yogyakarta*. 13(1), 39–48.
- Organisasi, P. B., & Kerja, K. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja terhadap Motivasi Guru SD Islam Al Azhar I Pusat*. 2, 116–125.
- Purwanto, N. A. (2018). Kepala Sekolah Sebagai Leader Pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Di Kabupaten Sleman. *Jurnal Pendidikan Anak*, 7(1), 76–80. <https://doi.org/10.21831/jpa.v7i1>

- 26328
Ratmilia, E., & Sukirno, S. (2019). Motivasi kerja guru sekolah dasar ditinjau dari karakteristik demografi. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 9(1), 64.
<https://doi.org/10.25273/pe.v9i1.4311>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
<https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Saddi, E., Simbolon, B., & Kailola, L. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Kristen Barana' (Studi Kasus Di SMA Kristen Barana Kabupaten Toraja Utara). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 493–500.
<https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/974>
- Siem, N., Darussalam, K., & Guru, M. K. (2003). *Motivasi Kinerja Guru Pada Sd Negeri Siem*.
- Simanungkalit, J. C., Telaumbanua, E. H., & Sihombing, E. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Buddhis Bodhicitta Medan. *Keguruan: Jurnal Penelitian, Pemikiran, Dan Pengabdian*, 2(1), 73.
- Subhan, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, 5(1), 17–26.
<https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Sukanto, Y., & Pardjono, P. (2017). Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Andalan Di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 165.
<https://doi.org/10.21831/jpipfip.v9i2.12917>
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics*,

- Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28.
<https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i1.439>
- Syarifudin, E., & Priyadi, D. (2023). Komparasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepemimpinan Kiai Di Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 6(1), 1–7.
- Tarigan, M. H. I., Manullang, B., & Purba, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Normatif Guru Sd Negeri Di Kecamatan Batang Kuis. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 9(2), 38–47.
- Tobing, L. A. L., Purba, S., & ... (2017). ... Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Di Sekolah *Jurnal Manajemen ...*, 9(2), 28–37.
<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jmpi/article/view/9732>
- Tyasmaning, E. (2019). Implementasi Program Peningkatan Mutu Guru Berbasis Kebutuhan di SMK dan SMK Sunan Kalijogo Jabung. *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–18.
- Zubaidah, R. A. (2016). Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di Smp Negeri Kota Palembang. *JURNAL Ecoment Global*, 1(2), 8–20.
- Zuriana, Z., Septarina, L., & Asih, G. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Guru Berdasarkan Usia Pada Sma Negeri Lampung Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1, 9–12.
- Zurita-Ortega, F., Olmedo-Moreno, E. M., Chacón-Cuberos, R., López, J. E., & Martínez-Martínez, A. (2020). Relationship between leadership and emotional intelligence in teachers in universities and other educational centres: A structural equation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1).
<https://doi.org/10.3390/ijerph17010293>
- 1.