

Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Smk Negeri Dan Swasta Di Kabupaten Rembang

Bambang Kisworo¹, Mokhamad Arwani², Sukirman³

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muria Kudus^{1,2,3}

Email korespondensi: bambangedan@gmail.com

Received: 02 Okt 2021

Reviewed: 30 Okt 2021

Accepted: 26 Nov 2021

Published: 31 Jan 2022

ABSTRACT

This study aims to analyze Employee Performance Improvement through Competence, Organizational Culture, and Organizational Commitment at State and Private Vocational Schools in Rembang Regency. Respondents were 275. Primary data used a questionnaire. The analysis tool using SEM AMOS concludes that (1) Competence has a significant positive effect on increasing organizational commitment at State and Private Vocational Schools in Rembang Regency, this explains that with better competence, organizational commitment will increase. (2) Organizational Culture has a significant positive effect in increasing organizational commitment at State and Private Vocational Schools in Rembang Regency, this explains that with a better organizational culture, organizational commitment will increase. (3) Competence has a significant positive effect on improving teacher performance at State and Private Vocational Schools in Rembang Regency, this explains that with better competence, teacher performance increases. (4) Organizational Culture has a significant positive effect on improving teacher performance at State and Private Vocational Schools in Rembang Regency, this explains that with better teacher performance, organizational commitment will increase. Organizational commitment has a significant positive effect on improving teacher performance at State and Private Vocational Schools in Rembang Regency, this explains that with better teacher performance, organizational commitment will increase.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Organizational Commitment, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang. Responden sebanyak 275. Data primer menggunakan kuesioner. Alat analisis menggunakan SEM AMOS menyimpulkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan komitmen organisasi pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, hal ini menjelaskan bahwa dengan kompetensi yang lebih baik maka komitmen organisasi semakin meningkat. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan komitmen organisasi pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, hal ini menjelaskan bahwa dengan budaya organisasi yang lebih baik maka komitmen organisasi semakin meningkat. (3) Kompetensi berpengaruh positif

signifikan dalam peningkatan kinerja guru pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, hal ini menjelaskan bahwa dengan kompetensi yang lebih baik maka kinerja guru semakin meningkat. (4) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja guru pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, hal ini menjelaskan bahwa dengan kinerja guru yang lebih baik maka komitmen organisasi semakin meningkat. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja guru pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, hal ini menjelaskan bahwa dengan kinerja guru yang lebih baik maka komitmen organisasi semakin meningkat.

Kata kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja.

A. PENDAHULUAN

Masalah pendidikan selalu menarik untuk dicermati karena pendidikan memiliki nilai fundamental baik untuk kepentingan individu maupun bagi kemajuan masyarakat atau suatu bangsa. Krisis multi-dimensional yang telah belasan tahun kita alami hingga saat ini belum menunjukkan ada tanda-tanda perbaikan yang signifikan. Apalagi sudah hampir dua tahun ini kita mengalami masa pandemi yang meluluh lantakkan seluruh tatanan hidup manusia. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik tersebut. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Permasalahan yang sering kita dengar rendahnya mutu hasil pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan merupakan cermin rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh guru, baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Pengaruh intern tersebut dapat berupa kemungkinan guru memiliki masalah dengan keluarga atau memang sedang tidak dalam kondisi yang baik sehingga nampak pada kompetensinya dan komitmennya. Pengaruh ekstern dapat berupa bagaimana kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya sekolah, peran kepala sekolah, budaya kerja dan hubungan dengan warga sekolah lainnya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi karena dapat sebagai pemacu gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Dengan demikian, berinteraksi satu sama lain setiap hari untuk memenuhi peran pekerjaan dan untuk berkontribusi secara efektif kepada organisasi.

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya yang berat itu, guru dituntut memiliki segenap kompetensi antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang satu sama lain terintegrasi dalam kepribadiannya secara utuh. Namun kenyataannya pendidik belum tentu mempunyai kompetensi yang tercermin dari kepemilikan sertifikat kompetensi, diklat yang telah dilakukan, ijazah yang sesuai dengan bidang mengajarnya, diklat, magang industri dan sertifikat kompetensi bahkan sertifikat asesor untuk menguji kompetensi profesional haruslah terintegrasi. Jika gurunya kompeten maka akan dapat melahirkan siswa yang kompeten di bidangnya, khususnya kompetensi keahliannya.

Selain faktor tersebut di atas, yang sangat menentukan dan mendukung tercapainya kinerja guru secara optimal adalah komitmen organisasi. Guru yang berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Artinya jika guru berkomitmen tinggi terhadap pelayanan organisasi sekolah maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Sebaliknya guru yang memiliki komitmen organisasi yang rendah, akan melahirkan perilaku kerja dan budaya kerja yang rendah dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, seperti timbul gejala seperti sering tidak hadir, malas mengajar, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas mengajar, yang semuanya itu akan bermuara pada rendahnya prestasi belajar siswa. Berdasarkan teori, isu dan hasil penelitian sebelumnya yang diasumsikan mampu.

B. TELAAH PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *performance*. Kata *performance* merupakan kata benda. Salah satu *entry*-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2001, dalam Dayat: 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Sistem pengertian bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi (Robbins, 2002 dalam Nanik: 2019). Budaya juga dapat dijadikan suatu sistem pemahaman dalam bertindak yang dimengerti dan menjadi pegangan seluruh karyawan yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

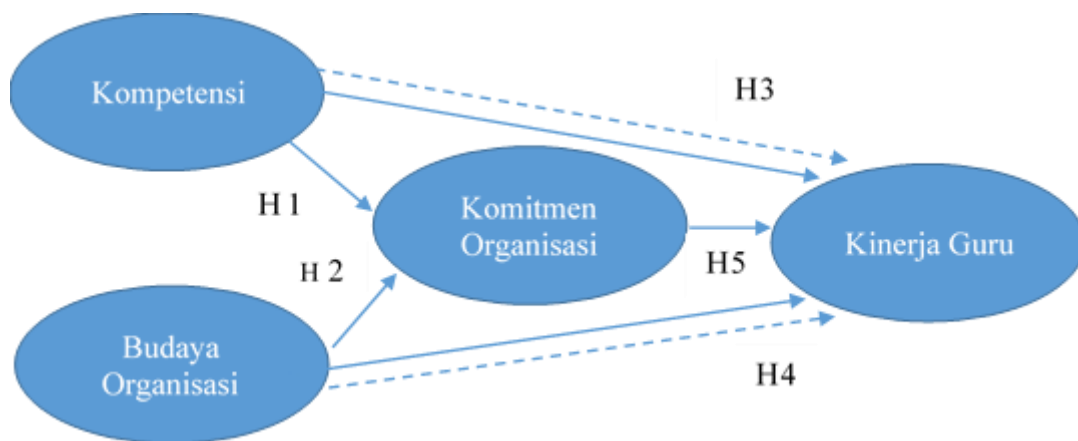
Komitmen Organisasi

Pandangan para pakar tentang pengertian komitmen sangat bervariasi, ada yang menyebut komitmen, ada yang menyatakan sebagai komitmen organisasi. Pada dasarnya komitmen bersifat individual, merupakan sikap dan perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi.

C. METODE PENELITIAN

PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Penelitian yang dilakukan Rasyidi (2020) menyatakan bahwa, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Djami Rosjadi (2018) menyimpulkan komitmen dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Buyung Satria Permana (2019) mengatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, serta terdapat pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan membuktikan kesimpulan pada penelitian – penelitian yang telah dilakukan dengan konsep seperti pada gambar di bawah ini.

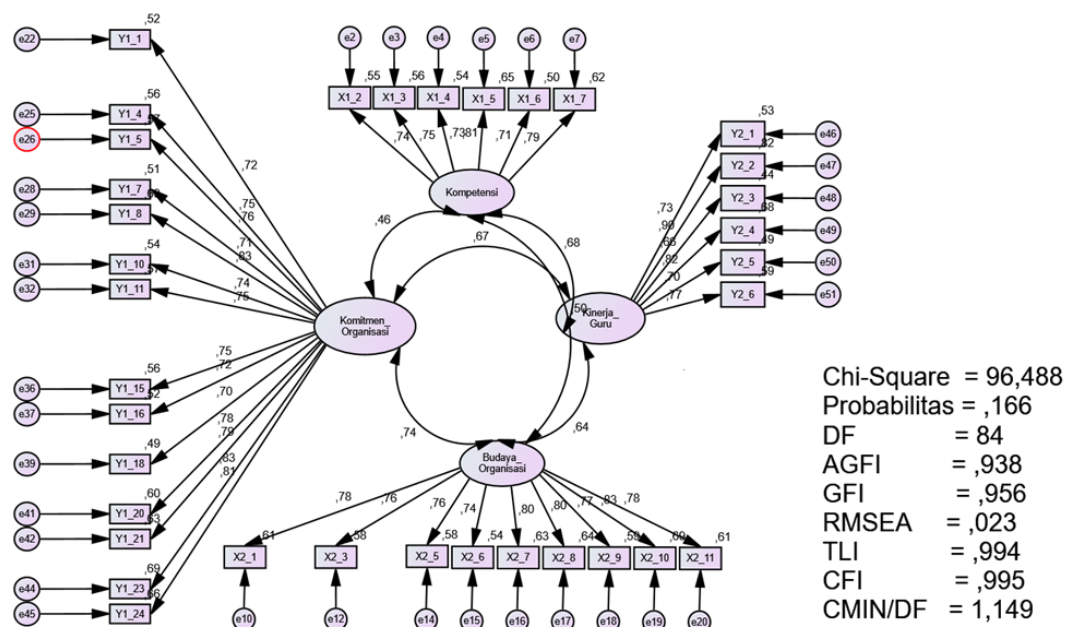


Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) atau Full Model

Analisis selanjutnya setelah *measurement model* dianalisis melalui faktor analisis konfirmatori dilihat bahwa masing-masing variabel dapat digunakan untuk mendefinisikan sebuah konstruk laten, maka full model *Structural Equation Modelling* (SEM) dapat dianalisis. Hasil pengolahan data untuk analisis model SEM ditampilkan pada gambar 2 di bawah ini:



Sumber: Hasil analisis, 2021.

Gambar 2
Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Seperti halnya dalam analisis faktor konfirmatori, pengujian Analisis Structural Equation Modelling (SEM) juga dilakukan uji kesesuaian model (Goodness of fit test) serta uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Pada tabel 1 disajikan hasil analisis faktor full model Structural Equation Modelling (SEM) dari uji kesesuaian model:

Tabel 1. Pengujian Kesesuaian Analisis Structural Equation Modelling

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut of Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
χ^2 – Chi-square	Diharapkan kecil	96,488	Baik
Sign.Probability	$\geq 0,05$	0,166	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,938	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,956	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,023	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,994	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,995	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,149	Baik

Sumber: Hasil analisis, 2021

Hasil pengujian kelayakan model persamaan struktural seperti tercantum dalam tabel 1 diatas, nilai-nilai berada dalam rentang yang diharapkan. Evaluasi model menunjukkan tujuh kriteria *goodness of fit indices* semua memenuhi kriteria, kecuali GFI dan AGFI sudah mendekati nilai kritis yang disarankan, dengan demikian merujuk pada prinsip *parsimony*, model secara keseluruhan dapat dikatakan telah sesuai dengan data dan dapat di analisis lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Besarnya *pengaruh langsung (direct effect)* berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa hasil estimasi nilai-nilai parameter pengaruh langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen adalah seperti tampak pada Tabel 3.

Tabel 2. Hasil Estimasi Pengaruh Langsung / *Direct Effect*

Variabel Endogen		Variabel Eksogen	Critical Ratio (CR)	Probabilitas (Sig)	P(Sig)
Komitmen_Organisasi	<---	Kompetensi	2,094	0,036	Signifikan
Komitmen_Organisasi	<---	Budaya Organisasi	9,196	0,000	Signifikan
Kinerja Guru	<---	Kompetensi	6,654	0,000	Signifikan
Kinerja Guru	<---	Budaya Organisasi	2,113	0,035	Signifikan
Kinerja Guru	<---	Komitmen Organisasi	4,684	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil analisis, 2021

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai regresi yang ditampilkan pada tabel 3. Pengujian hipotesis ini adalah dengan menganalisis nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai P hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, yaitu di atas 1,96 untuk nilai *Critical Ratio* (CR) dan di bawah 0,05 untuk nilai P. Apabila hasil olah data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Secara rinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini diajukan lima hipotesis yang selanjutnya pembahasannya dilakukan dibagian berikut. Selanjutnya hasil uji dari tiap-tiap hipotesis berikut ini.

Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi guru SMK di Kabupaten Rembang terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 2,094 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk *Critical Ratio* (CR) dan di bawah 0,05 untuk nilai Probabilitas Sig, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 penelitian ini dapat diterima, kompetensi yang semakin baik mengakibatkan komitmen organisasi semakin tinggi.

Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru SMK di Kabupaten Rembang terbukti, karena dari hasil

pengolahan data diketahui bahwa nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 9,196 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk *Critical Ratio* (CR) dan di bawah 0,05 untuk nilai Probabilitas Sig, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 penelitian ini dapat diterima, budaya organisasi yang semakin baik mengakibatkan komitmen organisasi semakin tinggi.

Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Rembang terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 6,654 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk *Critical Ratio* (CR) dan di bawah 0,05 untuk nilai Probabilitas Sig, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 penelitian ini dapat diterima, kompetensi yang semakin baik mengakibatkan kinerja guru semakin meningkat.

Uji Hipotesis 4

Hipotesis 4 yang menyatakan ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Rembang terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 2,113 dengan nilai P sebesar 0,035. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk *Critical Ratio* (CR) dan di bawah 0,05 untuk nilai Probabilitas Sig, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 penelitian ini dapat diterima, budaya organisasi yang semakin baik mengakibatkan kinerja guru semakin meningkat.

Uji Hipotesis 5

Hipotesis 5 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Rembang terbukti, karena dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 4,684 dengan nilai Probabilitas Sig sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk *Critical Ratio* (CR) dan di bawah 0,05 untuk nilai Probabilitas Sig, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 5 penelitian ini dapat diterima, komitmen organisasi semakin tinggi mengakibatkan kinerja guru semakin meningkat.

Uji Mediasi

Analisis pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung.

Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2015:296).

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Kompetensi	Budaya Organisasi
Pengaruh Langsung (<i>Direct Effects</i>) terhadap Kinerja Guru	0,432	0,157
Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effects</i>) melalui Komitmen Organisasi	0,042	0,244
Pengaruh Total (<i>Total Effects</i>)	0,474	0,402
Kesimpulan	Pengaruh tidak Langsung lebih kecil dari Pengaruh Langsung Artinya komitmen organisasi belum berperan sebagai variabel intervening antara kompetensi terhadap kinerja Guru	Pengaruh tidak Langsung lebih besar dari Pengaruh Langsung Artinya komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja Guru

Sumber: Hasil analisis, 2021.

Tabel 5.4 di atas diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru belum mampu diperkuat dengan adanya variabel intervening komitmen organisasi, artinya komitmen organisasi belum memiliki peran yang penting dalam memberikan nilai tambah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dengan total pengaruh positif sebesar 0,474. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru diperkuat dengan adanya variabel intervening komitmen organisasi, artinya komitmen organisasi memiliki peran yang penting dalam memberikan nilai tambah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan total pengaruh positif sebesar 0,402.

Berdasarkan tabel di atas gaya kepemimpinan mempunyai nilai *direct effect* sebesar 0,432 dan *indirect effect* sebesar 0,042 dengan *total effect* sebesar 0,474. Nilai *indirect effect* lebih kecil dari *direct effect* artinya variabel komitmen organisasi belum mampu menjadi

variabel intervening antara kompetensi terhadap kinerja guru. Berdasarkan tabel di atas juga dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai *direct effect* sebesar 0,244 dan *indirect effect* sebesar 0,244 dengan *total effect* sebesar 0,3402. Nilai *indirect effect* lebih besar dari *direct effect* artinya variabel komitmen organisasi mampu menjadi variabel intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan komitmen organisasi pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, hal ini menjelaskan bahwa dengan kompetensi yang lebih baik maka komitmen organisasi semakin meningkat.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan komitmen organisasi pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, hal ini menjelaskan bahwa dengan budaya organisasi yang lebih baik maka komitmen organisasi semakin meningkat.
3. Kompetensi berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja guru pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, hal ini menjelaskan bahwa dengan kompetensi yang lebih baik maka kinerja guru semakin meningkat.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja guru pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, hal ini menjelaskan bahwa dengan kinerja guru yang lebih baik maka komitmen organisasi semakin meningkat.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan dalam peningkatan kinerja guru pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang, hal ini menjelaskan bahwa dengan kinerja guru yang lebih baik maka komitmen organisasi semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widhi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Buku. Yogyakarta
- Agus Purwanto, Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 Dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif. www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php.
- Ainanur, Satria Tirtayasa, 2018. Pengaruh Budaya organisasi, Kompetensi dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 1, No. 1, 14. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.phpError! Hyperlink reference not valid.> ISSN 2623-2634 (online), DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akbar, S, 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3>
- Arfah Salwa, Yuwaldi Away, Mirza Tabrani, 2018. Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah pp. 58-67
- Ashihatus Sholihah, 2019. Pengertian Kinerja, Karakteristik, Faktor dan Tujuannya (Lengkap). Studinews.Co.Id. <https://www.studinews.co.id/pengertian-kinerja-karakteristik-faktor-dan-tujuannya/#:~:text=Karakteristik Kinerja,tujuan atau target yang realistis.%0Ahttps://etalasepustaka.blogspot.com/2016/05/5-gaya-kepemimpinan-menurut-siagian.html%0A>
- Benyamin Bukit, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat, 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi dalam Pengukuran dan Implementasi*. Zahir Publishing. Yogyakarta
- Buyung Satria Permana, Marbawi dan Ibrahim Qamarius, 2019. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND)* Vol.4 No.2 (ISSN.2503.4367)
- Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo, Najamuddin Petta Solong, 2014. *TEORI Variabel Keguruan & Pengukurannya Mulai dari Suatu Prestasi Hingga Kinerja Guru kajian Mendalam Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin, Tentang Guru*. Sultan Amai Press. Gorontalo
- Intan Cahya Kurniasari, Armanu Thoyib dan Rofiaty, 2018. *Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat*. ISSN : 2088-1231. E-ISSN: 2460-5328. DOI: [dx.doi.org/10.22441/mix.2018.v8i2.010](https://doi.org/10.22441/mix.2018.v8i2.010)
- Lijan Poltak Sinambela, 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial*
-

lainnya. Graha Ilmu. Yogyakarta

Kim S. Cameron, Robert E. Quinn, 2011. ***Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework***. Jossey-Bass. San Fransisco

Mathis, Robert L, John H. Jackson, Sean R. Valentine, Patricia A. Meglich, 2017. ***Human Resourch Manajemen 15Th Edition***. Cengage Learning. Boston, USA

Miftahul Ainun Naím Basori, Wawan Prahiawan, Daenulhay, 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samudera). Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa miftahulainun.nb@gmail.com. ***Jurnal Riset Bisnis dan Manajrmen Tirtayasa (JRBMt) Vol. 1 (2): hh.149-157 (Nopember 2017) ISSN (Online) 2599-0837*** <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Priatna, Nanang, 2013. ***Pengembangan Profesi Guru***. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.

Purwoko, sidik, dkk, 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. ***Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6***, No 2, September 2018 (149-162) Online: <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>

Rasyidi, 2020. ***Analisis Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen melalui Loyalitas kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Abdurrahman Saleh Situbondo***. Tesis. Universitas Abdurrahman Saleh Situbondo.

Subyantoro, Arief, 2020. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi***. CV. Andi Ofset. Yogyakarta.

Sugiyono, 2013. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. Alfabeta. Bandung.

Rosjadi, Djami, 2018. ***Pengaruh Komitmen Pegawai Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Variabel Intervening Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Jepara Kabupaten Jepara)***. Tesis. UMK.

Sukismi, Nanik, 2019. ***Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Rembang)*** Tesis. UMK

Titi Rahma, Nurhayati Haris dan Abdul Kahar, 2019. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Palu. 13 e *Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 12, Desember 2017 hlm 12-17 ISSN: 2302-2019

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.