

PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMBANGUN PERILAKU KINERJA GURU SMA NEGERI I GODONG KABUPATEN GROBOGAN

ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN BUILDING TEACHER PERFORMANCE BEHAVIOR IN SMA NEGERI I GODONG, GROBOGAN DISTRICT

SRI MULYANTO

Magister Manajemen, srimulyanto72@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis dan menguji secara empirik mengenai pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, terhadap komitmen organisasi dan Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel guru SMA Negeri I Godong sebanyak 67 responden. Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji Koefisien determinasi dan uji analisa jalur. Hasil uji t sebagai berikut : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 41,802$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variable bebas mempengaruhi Kinerja Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 0,918 artinya guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 91,8 % dan sisanya sebesar 8,2% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Kesimpulan analisis jalur ini dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

Kata Kunci : kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and test empirically the influence of the influence of leadership, competence, work discipline, on organizational commitment and teacher performance at SMA Negeri I Godong, Grobogan Regency. This research is a quantitative research. The data used are primary data by taking a sample of 67 respondents at SMA Negeri I Godong. The data analysis method was tested by validity test, reliability test, linearity test, partial test (t test), simultaneous test (F test), determination coefficient test and path analysis test.

The results of the t test are as follows: leadership has a positive and significant effect on organizational commitment, competence has a positive and significant effect on organizational commitment, work discipline has a positive and insignificant effect on organizational commitment, leadership has a positive and significant effect on performance, competence has a positive and significant effect on performance. , work discipline has a positive and insignificant effect on performance, organizational commitment has a positive and significant effect on performance. The test results simultaneously (Test F) in the second equation show that the value of $F = 41.802$ with a significance of $0.000 < 0.05$. So that it can be concluded together the independent variables affect performance

The determination coefficient test shows that 0.918 means that teachers of SMA Negeri I Godong, Grobogan Regency are explained by leadership, competence, work discipline, with organizational commitment as an intervening variable of 91.8% and the remaining 8.2% is explained by other variables outside the research model, for example variables compensation, work environment and others. The conclusion of this path analysis in this study shows that the direct influence of the leadership variable is the most dominant path, compared to other pathways.

Keywords: leadership, competence, work discipline, organizational commitment and performance

PENDAHULUAN

Permasalahan yang ada di dunia pendidikan menunjukkan potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Mulyasa (2013) menjelaskan bahwa “Hakikatnya peningkatan kinerja guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan”. Hadis dan Nurhayati (2010) mengemukakan bahwa “Merosotnya mutu pendidikan di Indonesia secara umum dan mutu pendidikan tinggi secara spesifik dilihat dari perspektif makro dapat disebabkan oleh buruknya sistem pendidikan nasional dan rendahnya sumber daya manusia”.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2013). Dalam kaitannya dengan kinerja, kenyataan menunjukkan masih terdapat guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan yang sering datang terlambat, jam pelajaran kosong dengan tanpa tugas, guru yang kurang persiapan dalam mengajar dan jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas kerjanya.

Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhi dan saling berkaitan, misal faktor kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja.

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Komitmen yang baik diantara para guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan akan berpengaruh penting dalam upaya membangun kinerja guru, pada gilirannya akan mampu digunakan untuk mendorong upaya pencapaian visi, misi dan tujuan SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.

Menurut Robbins (2012), pada intinya komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu kondisi dimana pegawai memihak kepada organisasi dan tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2014) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu

mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Telah banyak studi terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Latib dkk (2016), Prakoso (2017). Studi yang lain mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, seperti dilakukan oleh beberapa peneliti di antaranya Srikaningsih dan Setyadi (2015). Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka komitmen organisasi akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Kinerja guru akan meningkat seiring dengan kepemimpinan yang baik, di mana pimpinan memberikan kesempatan untuk berdialog, memberikan kesempatan para guru melaksanakan tugas dengan kreativitasnya masing-masing. Pimpinan sangat memperhatikan partisipasi guru dalam melaksanakan tugas serta berbagai bentuk perhatian pimpinan terhadap para bawahan, dalam mengembangkan diri sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk memberikan dukungan guru di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan dalam upaya meningkatkan kinerja. Didukung dengan semua guru yang bertanggungjawab pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen pada organisasi. Sikap ini sangat mendukung dan dapat menjadi ujung tombak untuk pencapaian kinerja pegawai secara optimal. Dengan modal pencapaian kinerja yang optimal tersebut akan menghasilkan terwujudnya upaya peningkatan pelayanan pendidikan yang diinginkan semua lapisan masyarakat sebagai pengguna jasa pendidikan.

Dressler (2015) mendefinisikan kepemimpinan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi seseorang untuk mengerti dan percaya dengan apa yang diinginkan dan melakukan tugas tersebut dengan efektif mungkin untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian dengan tema pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi telah banyak dilakukan studi oleh para peneliti terdahulu. Studi pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dinyatakan dalam penelitian Latib dkk (2016), Trang (2013) mengemukakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Studi yang dilakukan oleh Sudja dan Kusmaningtyas (2013) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Studi terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, juga telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Latib dkk (2016). Hasil studi yang berbeda dilakukan oleh peneliti lainya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh

tidak signifikan terhadap kinerja Karyanto (2014), Istiyanto (2014). Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.

SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan selama ini selalu berusaha meningkatkan kompetensi guru dengan melalui berbagai macam kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan uji kompetensi, supaya kualitas guru dapat terus ditingkatkan, karena rendahnya kompetensi sumber daya manusia, merupakan kendala serius dalam pengembangan produktifitas guru. Dengan semakin baiknya kompetensi guru akan mendukung tugas pokok dan fungsinya, sehingga mampu menguasai pekerjaan dan pada gilirannya akan mampu membangun dan mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi, serta pada gilirannya dengan semakin baik kompetensi mereka akan berpengaruh pula terhadap kinerja mereka, serta pada akhirnya akan mampu mewujudkan tujuan pelayanan pada SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.

Kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang. Wibowo (2012), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut pendapat Darsono dan Siswandoko (2011) menyatakan kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja..

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Sudiardhita (2013) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Srikaningsih dan Setyadi (2015), Sudja dan Kusmaningtyas (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Marwansyah dan Oemarn (2015), Prakoso (2017), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Istiyanto (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena kajian teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti mengkaji pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi, didalamnya

termasuk SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan, dengan kedisiplinan yang tinggi tugas para guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan akan terlaksanakan dengan baik. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma social di SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan agar guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan organisasi yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk administrasi guru, penggunaan atribut dan seragam guru. Sikap disiplin guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan dapat ditunjukkan dengan indikator mampu menggunakan waktu secara efektif, datang tepat waktu, mengikuti prosedur, selalu hadir dan berpenampilan sopan. Disiplin memiliki peran penting untuk membangun komitmen, karena tingkat komitmen membutuhkan tingkat kedisiplinan pegawai dan pada gilirannya disiplin akan berpengaruh terhadap perilaku kinerja guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang terkait ketaatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno,2016). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2014).

Studi terkait pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen dan pengaruh disiplin terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Studi penelitian terkait disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Indrasari (2017), Agung (2010), yang membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi temuan yang berbeda dengan hasil penelitian Faisal (2016) yang menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, *gap* penelitian terdahulu dan diasumsikan mendekati keadaan yang sebenarnya SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan, serta didukung fakta bahwa tema atau model penelitian

ini belum pernah dikaji sebelumnya pada guru SMA Negeri 1 Godong Kabupaten Grobogan, maka peneliti mengambil judul “ Peran Komitmen Organisasi Dalam Membangun Perilaku Kinerja Guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh obyek penelitian (Arikunto, 2010: 130). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMA Negeri I Kabupaten Grobogan sejumlah 67 orang. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2010:117), cara pengambilan sampel dilakukan dengan *sensus sampling*. Jumlah sampel sama dengan keseluruhan populasi. Berdasarkan data dan teori tersebut maka jumlah sampel adalah 67 guru. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Observasi, yaitu suatu pendekatan dimana dilakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- 2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data, literatur, serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 3) Kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang terstruktur yang ditujukan pada guru SMA N I Godong Kabupaten Grobogan sebagai responden kemudian dari jawaban setiap pernyataan tersebut akan diberi skor dengan menggunakan skala likert.
- 4) Wawancara, dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang obyek dan permasalahan yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan statistik deskriptif melalui penggunaan alat analisis statistik regresi linear berganda (*multi linear regression*).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia. Keseluruhan kuesioner untuk responden sebanyak 67 orang dan dideskripsikan sebagai berikut: bahwa responden berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 30 (44,8%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 37 (55,2%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan. Responden dengan usia 20 – 30 tahun berjumlah 4 (6,0%), usia 31– 40 tahun berjumlah 22 (32,8%), usia 41 – 50 tahun berjumlah 16 (23,9%), usia 51-60 tahun berjumlah 25 (37,3%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berusia 51 – 60 tahun.

Responden dengan tingkat pendidikan pendidikan D3 berjumlah 1 (1,5%), tingkat pendidikan S1 berjumlah 60 (89,5%), dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 6 (9,0%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak dengan tingkat pendidikan S1.

Hasil Uji validitas dan reliabilitas

Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa semua item pernyataan kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja , komitmen organisasi dan kinerja semua valid. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai $r_{tabel} = 0,236$. Pengujian reabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban item – item pernyataan yang diberikan kepada responden dan dapat digunakan pada kondisi yang berbedabeda. Pengukuran untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6 atau *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui status linier antar variabel penelitian. Jika hasil uji linieritas menghasilkan data linier maka digunakan analisis regresi linier.

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,000 dengan jumlah sampel 67, besarnya nilai c^2 hitung = $67 \times 0,000 = 0,000$, sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 85,96. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

PEMBAHASAN

a. Hasil Analisis Regresi Persamaan Pertama

Tabel IV.11
Hasil Analisis Jalur Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,129	1,958		,577	,566
	Kepemimpinan	,099	,047	,187	2,080	,042
	Kompetensi	,749	,126	,569	5,923	,000
	Disiplin Kerja	,187	,103	,190	1,808	,075

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : data yang diolah, 2021

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,187 X_1 + 0,569X_2 + 0,190 X_3$$

Penjelasan dari persamaan pertama analisis regresi jalur:

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,187, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila Komunikasi ditingkatkan maka komitmen organisasi akan meningkat dengan asumsi variabel kompetensi dan disiplin kerja sama dengan 0 atau konstan
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,569, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila kompetensi ditingkatkan maka

komitmen organisasi akan meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan dan disiplin kerja sama dengan 0 atau konstan

- 3) β_3 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,190, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka komitmen organisasi akan meningkat dengan asumsi variabel Kepemimpinan dan Kompetensi sama dengan 0 atau konstan

b. Hasil Analisis Regresi Persamaan Kedua

Tabel IV.12
Hasil Analisis Jalur Persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.393	1,885		-.209	,835
	Kepemimpinan	,211	,047	,398	4,480	,000
	Kompetensi	,344	,151	,260	2,273	,027
	Disiplin Kerja	,047	,102	,048	,462	,645
	Komitmen Organisasi	,285	,121	,283	2,354	,022

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,398X_1 + 0,260 X_2 + 0,048 X_3 + 0,283 X_4$$

Penjelasan dari persamaan kedua analisis regresi jalur:

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,398, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila Kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel kompetensi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi sama dengan 0 atau konstan.
1. β_2 = koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,260, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila Kompetensi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan Komitmen Organisasi sama dengan 0 atau konstan.
2. β_3 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,048, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi sama dengan 0 atau konstan.

3. β_4 = koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,283, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila Komitmen Organisasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, kompetensi dan Disiplin Kerja sama dengan 0 atau konstan.

Uji Hipotesis

a. Uji t

1. Hasil Uji t Persamaan Pertama

Tabel IV.13
Hasil Uji t Persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,129	1,958		,577	,566
	Kepemimpinan	,099	,047	,187	2,080	,042
	Kompetensi	,749	,126	,569	5,923	,000
	Disiplin Kerja	,187	,103	,190	1,808	,075

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan pertama yang terdapat pada tabel IV.13 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi
Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Kepemimpinan sebesar 2,080 dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$ artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis 1 terbukti.
- b) Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi
Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 5,923 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis 2 terbukti.
- c) Pengaruh disiplin kerja terhadap Komitmen Organisasi
Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 1,808 dengan nilai signifikan $0,075 > 0,05$ berarti variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis 3 tidak terbukti.

2. Hasil Uji t Persamaan Kedua

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan kedua yang terdapat pada tabel IV.14 di bawah dapat disimpulkan bahwa:

Tabel IV.14
Hasil Uji t Persamaan II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1					
(Constant)	-.393	1,885		-.209	,835
Kepemimpinan	,211	,047	,398	4,480	,000
Kompetensi	,344	,151	,260	2,273	,027
Disiplin Kerja	,047	,102	,048	,462	,645
Komitmen Organisasi	,285	,121	,283	2,354	,022

a. Dependent Variable: Kinerja

- a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan 4,480 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 4 terbukti.

- b) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Kompetensi 2,273 dengan signifikansi $0,027 < 0,05$ berarti variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 5 terbukti.

- c) Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja 0,462 dengan signifikansi $0,645 > 0,05$ berarti variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 6 tidak terbukti.

- d) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} 2,354 dengan signifikansi $0,022 < 0,05$ berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 7 terbukti.

b. Uji F

1. Hasil uji F Persamaan Pertama

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan pertama diketahui besarnya nilai $F = 48,675$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Kepemimpinan, kompetensi, dan Disiplin Kerja, berpengaruh terhadap Komitmen

Organisasi. Seperti terlihat pada tabel IV.15 dibawah ini.

Tabel IV.15
Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,655	3	59,885	48,675	,000 ^b
	Residual	77,509	63	1,230		
	Total	257,164	66			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

2. Hasil uji F Persamaan Kedua

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 41,802$ signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel IV.16
Hasil uji F Persamaan II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,628	4	47,407	41,802	,000 ^b
	Residual	70,313	62	1,134		
	Total	259,940	66			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama kepemimpinan, kompetensi, Disiplin kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan

c. Uji Determinasi (R^2)

1. Koefisien Determinasi Persamaan I

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan I dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :

Tabel IV.17

Hasil Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	,699	,684	1,109

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi

Sumber: Data yang diolah 2021

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,699

e_1 persamaan I :

$$e_1^2 = 1 - R_1^2$$

$$= 1 - 0,699$$

$$= 0,301$$

$$e_1 = 0,548$$

2. Koefisien Determinasi Persamaan II

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan II dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :

Tabel IV.18
Hasil Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	,730	,712	1,065

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah 2021

Uji R² didapatkan hasil sebesar 0,730

e₂ persamaan 2:

$$e_2^2 = 1 - R_2^2$$

$$= 1 - 0,730$$

$$= 0,270$$

$$e_2 = 0,519$$

3. Koefisien Determinasi Total

Dari persamaan I dan persamaan II tersebut maka didapatkan nilai Koefisien determinasi total (R²)

$$R^2 = 1 - (e_1^2 + e_2^2)$$

$$= 1 - (0,301 + 0,270)$$

$$= 0,831 \text{ atau } 83,1\%$$

Nilai R² total sebesar 0,918 artinya guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi, dan Disiplin kerja, dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening sebesar 91,8 % dan sisanya sebesar 8,2% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

d. Analisa Koefisien Korelasi

Tabel IV.19
Hasil analisis koefisien korelasi

Correlations						
		Kepemimpinan	Kompetensi	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,522*	,626*	,603*	,735*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67
Kompetensi	Pearson Correlation	,522*	1	,683*	,797*	,726*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,626*	,683*	1	,696*	,672*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	67	67	67	67	67
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,603*	,797*	,696*	1	,764*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	67	67	67	67	67
Kinerja	Pearson Correlation	,735*	,726*	,672*	,764*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

IMPLIKASI MANAJERIAL

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,398 dan signifikan. Hal ini berarti jika Kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja guru SMA I Godong Kabupaten Grobogan meningkat secara signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Latib, dkk (2016). dimana dalam penelitian

tersebut kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Latib, dkk (2016). dimana dalam penelitiannya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh langsung kepemimpinan lebih efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena efektif untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan adalah :dengan meningkatkan kepemimpinan terhadap perilaku kinerja secara langsung. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel kepemimpinan yang terletak pada item pernyataan ke-5, ke-9 dan ke-3. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kepemimpinan.

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- Kepala Sekolah meningkatkan sifat objektif terhadap pekerjaan.
 - Kepala Sekolah meningkatkan keterampilan sosial dalam memahami kekuatan dan kelemahan guru
 - Kepala Sekolah meningkatkan pengetahuan yang luas tentang relasi
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap Kinerja sebesar 0,260 dan signifikan, hal ini berarti jika Kompetensi ditingkatkan maka Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan meningkat, secara signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Prakoso (2017), dimana dalam penelitian tersebut kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku kompetensi terhadap

perilaku kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Kompetensi yang terletak pada item pernyataan ke-4, ke-2 dan ke-3. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kompetensi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Kepala Sekolah meningkatkan kompetensi guru agar selalu bersikap dan berperilaku baik dalam bekerja
 - b. Kepala Sekolah meningkatkan kompetensi guru agar selalu menggunakan pemahaman (*understansing*) dalam menyelesaikan semua tugas sebagai guru.
 - c. Kepala Sekolah meningkatkan kompetensi Guru menggunakan ketrampilan (*skill*) dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar 0,048 dan tidak signifikan. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan akan meningkat tetapi tidak signifikan Untuk itu sebaiknya disiplin tetap tetap dilaksanakan dan dipertahankan dalam pelaksanaan kegiatan kinerja pegawai

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung keduanya tidak efektif untuk meningkatkan kinerja Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan mempertahankan perilaku disiplin kerja. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel disiplin kerja yang terletak pada item pernyataan ke-4, ke-2 dan ke-1. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku disiplin kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Kepala Sekolah mempertahankan agar guru guru selalu hadir dalam tugas pekerjaannya
- b. Kepala Sekolah mempertahankan agar guru selalu datang tepat waktu.
- c. Kepala Sekolah mempertahankan agar guru dalam melaksanakan tugas mampu menggunakan waktu secara efektif

Upaya peningkatan perilaku kepemimpinan, kompetensi, dan mempertahankan perilaku disiplin kerja bersamaan dengan komitmen organisasi, yang berhubungan dengan perilaku kinerja pada guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan dapat dilihat dari item pernyataan yang akan mempunyai peran dalam membentuk perilaku

kinerja. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain:

- a. Guru selalu melakukan inovasi dalam menjalankan tugas sebagai seorang pendidik.
- b. Guru mengerti dan memahami atas tugas pokok dan fungsi sebagai seorang pendidik.
- c. Guru selalu menjalin kerjasama dengan berbagai pihak demi kemajuan dan perkembangan sekolah secara optimal

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan.
3. Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan
7. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan.
8. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 41,802$ Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Kepemimpinan, kompetensi, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan
9. Hasil Uji Diterminasi diperoleh Nilai R^2 total sebesar 0,918 artinya kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, kompetensi, Disiplin kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening sebesar 91,8% dan sisanya sebesar 9,2 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.
10. Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja, merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

ii.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan-keterbatasan yang ada, yaitu:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada variabel Kepemimpinan, kompetensi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja. Kemungkinan ada variabel-variabel lain yang belum dijabarkan dalam penelitian ini seperti Kompensasi, budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan lain-lain.
2. Sampel penelitian ini hanya menggunakan satu tempat yaitu guru di SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan, sehingga karakteristik responden yang diambil tidak dapat diambil pada obyek penelitian yang lain.

C. Saran

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan perilaku kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan efektif melalui variabel Kepemimpinan dengan melakukan langkah yang nyata sebagai berikut:
 - a. Pimpinan meningkatkan perilaku guru agar selalu hadir dalam tugas pekerjaannya. Contohnya dengan diberlakukannya absensi saat datang dan pulang sekolah maupun absensi di setiap kegiatan di sekolah.
 - b. Pimpinan meningkatkan perilaku Guru agar dalam melaksanakan tugas selalu mengikuti prosedur. Contohnya setiap guru wajib mempunyai rancangan pembelajaran yang sesuai dengan standar yang diwajibkan oleh pihak sekolah
 - c. Pimpinan meningkatkan perilaku agar guru selalu datang tepat waktu ke sekolah. Contohnya guru diberi teguran setiap bulan apabila diketahui oleh pihak sekolah terlambat lebih dari 2 kali saat datang maupun 2 kali jika pulang lebih awal, serta tidak mengikuti atau terlambat mengikuti kegiatan di sekolah
2. Kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan, ini dapat diartikan jika Kompetensi ditingkatkan maka kinerja guru SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan akan meningkat, secara signifikan, oleh karena itu Kepala Sekolah di SMA Negeri I Godong Kabupaten Grobogan dapat melakukan langkah yang nyata sebagai berikut:

- a. Pimpinan meningkatkan kompetensi Guru agar memiliki ketrampilan (*skill*) dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi. Contohnya dalam setiap pembelajaran guru harus membuat rancangan pembelajaran yang diperiksa secara berkala oleh Kepala sekolah.
 - b. Pimpinan meningkatkan kompetensi Guru agar selalu bersikap dan berperilaku baik dalam bekerja. Contoh guru dituntut bersikap baik terhadap siswa, orangtua siswa baik saat mengajar di kelas maupun di luar kelas.
 - c. Pimpinan meningkatkan agar Guru memiliki kompetensi dalam menyelesaikan semua tugas. Contoh guru mengajar sesuai dengan mata pelajaran dan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan
3. Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya mengembangkan variabel yang lain jadi tidak hanya menggunakan variabel Kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi, tapi bisa menggunakan variabel Kompensasi, budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan lain-lain.
 4. Peneliti dapat membuka diri bagi penelitian selanjutnya dan mengembangkan penelitian ini sehingga bermanfaat untuk ilmu pengetahuan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abdul Hadis dan Nurhayati. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Mohamad, 2012, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Dwi Agung Nugroho Arianto (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajardi Yayasan Pendidikan Luar Biasa (Yaspenlub) Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013*
- Dolphina, Erlin. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja*
- Dessler, Gary. 2015. *manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta . Salemba Empat. *Perusahaan*. Semantik 2012. ISBN 979-26-0255-0. Hal. 1-7.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gujarati, Damodar. 2012. *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-16. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Ketut R. Sudiardhita (2013) *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Komitmen serta dampaknya Kinerja (Survey pada Hotel Bintang Di Daerah Pengembangan Pariwisata Bali)*. *Jurnal Manajemen*. Vol XVII/03/Oktober/2013. Hal 321-336
- I Nengah Sudja, Amiartuti Kusmaningtyas. 2013 *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali* DIE, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 94 - 102
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kaiman, Hidayat. 2013. *Leadership Behavior and Commitment. The Effect to Employee Job Satisfaction and Employee Performance on Department of Population and Civil Registration Jakarta, Indonesia*. *International Journal of Business and Management invention*. www.ijbmi.org Volume 2 Issue 91 September. 2013\PP.57-62
- Karyanto (2014) *Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada SMP Negeri 3 Kebonarum Klaten* *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* No. 4 Vol 7 PP. 89 – 113
- Liana dan Irawati 2014. *Peran Motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen pegawai dan kinerja pegawai pada organisasi Air Minum di Malang*. (*Jurnal manajemen dan Akuntansi* Vol. 3 No 1. Hal. 17-34)
- Lumentut, Mauritz D.S. & Lucky O.H. Dotulong. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 1, Hal. 74-85.
- Luthans, E.A. 2012, *Organizational Behavior*, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mahsun, Mohamad. 2012. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Marwansyah, Yohanas Oemar (2015) *Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Bank OSBC NISP tbk cabang Pekanbaru* *jurnal tepak manajemen bisnis* vol. vii no. 2 mei 2015 hal 207-222
- McKenna & Nic Beech. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- MNeese-Smith, Donna, 2006, *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment*, *Hospital & Health Service Administration*, Vol 1.41:2, Summer, 160-175.
- Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2010. *Human Resource Management* Thomson Learning: South-Western College 119.
- Meithiana Indrasari (2017) *The of organizational culture, Environmental work, Leadership Style on The Job Satisfaction and Its impact on The Performance of Teaching in State Community Academy Bojonegoro* *Ejournal.unitomo.ac.id*. Vol. 7, No 1 (2017)
- Muhammad Dinar Faisal .2016 *Effect of Competence, Leadership and Organizational Culture Toward Organization Commitment and Performance of Civil Servants on The Regional Office of Ministry of Religious Affairs in The Province of The West Sulawesi*
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum* 2013. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, S. Alex., 2010, *Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia*, Jakarta.
- Pabundu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Partini, Sri-Hartono. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta*. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, No. 02/Th.VI/Agustus 2012-Januari 2013.
- Ranupandojo, Heidjrahman, dan Husnan, Suad 2014. *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta. Gava Media.
- Riduwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S.P, 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversial, Aplikasi*. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Prenhallindo, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sariyathi, Ni Ketut. 2010. *Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori)*. *Buletin Studi Ekonomi*. Vo. 12. No. hal. 59 – 68.
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Analisis Jalur untuk Bisnis dengan SPSS*, Andi Offset, Jogjakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-...ta, Bandung.
- Steers, Richard M and Ly Porter. 2011. *Motivation and Work Behavior*, McGraw Hill Book Co, New York.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. i. Alfabeta. Bandung.
- Siswandoko, Tjatjuk, dan Darsono. “ *Sumber Daya Manusia Abad 21*” . Jakarta: Nusantara Consulting. 2011.

- Srikaningsih, Ana; Setyadi, Djoko. (2015). The Effect Competence and Motivation and Culture *Organization* towards Organizational Commitment and Performance on State University Lectures in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org Vol.7, No.17, 2015
- Sudja, I Nengah dan Amiartuti Kusmaningtyas. “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen pada Profesi dan Profesionalisme Guru SMA Negeri di Bali”, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. April 2013, Vol.9, No.2 hal. 94-102
- Suyadi, 2012. Pengaruh *Pendidikan Pelatihan, Kedisiplinan dan Komunikasi terhadap Kinerja melalui Motivasi*, *Jurnal of Marketing*, 60 (10). (7-18)
- Suyati. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*. Tesis Magister Manajemen. AUB. Surakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2007, *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo
- Veriyanto Adi Prakoso (2017). *Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi pada kinerja penyusun laporan keuangan satuan kerja melalui komitmen organisasi e-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana vol 6.7 (2017): hal 2789-2818* 2017
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.