



PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 SURABAYA

Sari Okta Rahmalina¹, Abdul Ghofar²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Tatarahmalina19@gmail.com¹, abd.ghofars@gmail.com²

Abstrak

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu negara. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Namun, dalam praktiknya, kinerja guru seringkali menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru? Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Dengan jumlah populasi 100 responden sebagai variabel independen. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier ganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variabel motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja para guru, sedangkan variabel komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja para guru. Secara keseluruhan atau simultan variabel kepemimpinan, motivasi, dan komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru di SMK Negeri 1 Surabaya, hal ini di buktikan dengan nilai F hitung > F tabel.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, kinerja guru

Abstract

Education is a crucial factor in a nation's development. Teachers, as educators, play a vital role in achieving the goal of quality education. However, in practice, teacher performance often faces various challenges that can impact the effectiveness of the learning process. Therefore, it is important to understand the factors that can influence teacher performance, such as leadership, motivation, and organizational commitment. This study aims to determine whether leadership, motivation, and organizational commitment influence teacher performance.

This study used a quantitative approach with a causal associative research approach. A population of 100 respondents served as the independent variable. Data collection techniques included observation, interviews, and questionnaires. Multiple linear regression was used for data analysis. The results showed that leadership significantly influenced teacher performance, motivation did not significantly influence teacher performance, while organizational commitment also significantly influenced teacher performance. Overall, leadership, motivation, and teacher commitment significantly influenced teacher performance at SMK Negeri 1 Surabaya, as evidenced by the calculated F-value > F-table.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Organizational Commitment, Teacher Performance

(*) Corresponding Author : Sari Okta Rahmalina¹, tatarahmalina19@gmail.com

INTRODUCTION

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu negara. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Namun, dalam praktiknya, kinerja guru seringkali menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi.

Tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Surabaya adalah adanya perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi. Perubahan kurikulum membutuhkan adaptasi dan pemahaman yang baik dari guru agar dapat mengimplementasikan kurikulum dengan efektif. Selain itu, perkembangan teknologi juga mempengaruhi cara guru mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Guru perlu memiliki motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan teknologi agar dapat memberikan pembelajaran yang relevan dan menarik bagi siswa. Selain itu, tuntutan masyarakat yang semakin tinggi juga menuntut guru untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas.

Pendidikan disekolah dapat dikatakan berhasil jika kepala sekolah mampu mengelola tenaga kependidikan yang ada disekolah dengan baik. Kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain, Aissah Qomaria Azis, Suwatno dengan penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung". Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hit} = 12.789 > t_{tab} = -3.991$. Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja guru. Dengan demikian pada setiap peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru pun akan meningkat (Azis & Suwatno, 2019).

Organisasi merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja para guru. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, guru perlu memiliki kepemimpinan yang efektif untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang ada. Motivasi yang tinggi juga diperlukan agar guru dapat terus meningkatkan kompetensinya dan memberikan pembelajaran yang berkualitas. Selain itu, komitmen organisasi yang kuat akan membantu guru dalam menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab.

Dengan memahami pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Surabaya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi pihak sekolah dalam mengembangkan program pengembangan kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi bagi guru. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan permasalahan pada SMK Negeri 1 Surabaya yang telah diuraikan, sejauh mana kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi mampu memainkan peranannya dalam mendapatkan kinerja guru yang maksimal. Hal tersebut menjadi alasan utama untuk pembuatan tesis, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Studi Kasus di SMK Negeri 1 Surabaya**".

LITERATURE REVIEW

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Delti (2015) variabel kepemimpinan diukur dengan lima indikator yaitu sebagai berikut: Kemampuan analitis, Keterampilan berkomunikasi, Keberanian, Kemampuan mendengar, Ketegasan.

2. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Saripuddin dan Handayani (2017), variabel motivasi ini dapat diukur dengan lima indikator yaitu sebagai berikut: Tingkat cita-cita yang tinggi, Orientasi tugas/sasaran, Usaha untuk maju, Ketekunan, Rekan kerja

3. Komitmen Organisasi (X3)

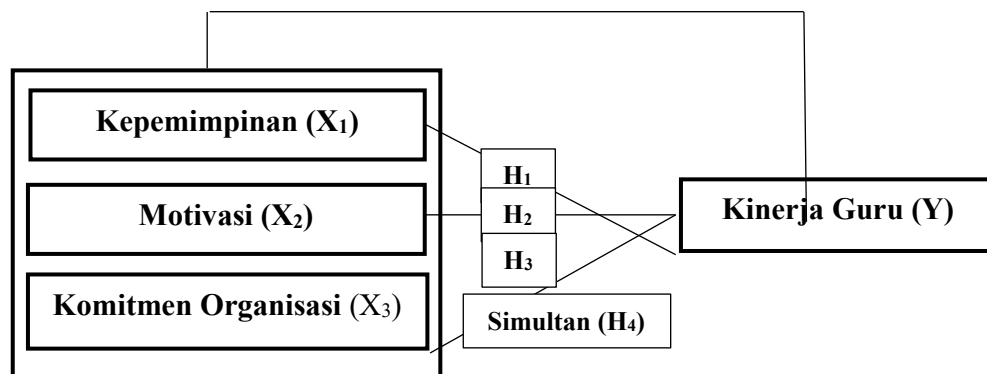
Komitmen organisasi merupakan suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. Menurut Sopiah dalam Akbar et al. (2017), mengemukakan bahwa variabel komitmen organisasi ini diukur dengan tiga indikator yaitu sebagai berikut: Kemauan karyawan, Kesetiaan karyawan, Kebanggaan karyawan.

4. Variabel Dependen (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan para karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan perusahaan atau organisasi. Menurut Dharma (2004:24) dalam Liah, (2016) kinerja karyawan diukur dengan tiga indikator yaitu sebagai berikut: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu.

Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini, peneliti akan mengkaji dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Surabaya. Dimana variabel independennya yaitu Kepemimpinan yang diasumsikan sebagai X_1 , Motivasi diasumsikan sebagai X_2 , dan Komitmen Organisasi diasumsikan sebagai X_3 . Sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Guru yang diasumsikan sebagai Y. Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METHODS

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data yang berupa angka untuk menjawab suatu hipotesis dalam sebuah. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara sistematis dan terukur dengan bantuan data statistik (Sugiyono, 2021). Selanjutnya hasil dari pada kuisioner di tabulasi dalam tabel di Microsoft Excel untuk kemudian dilakukan analisis data menggunakan software IBM SPSS Statistics versi 20. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan yang signifikan antara kedua variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap yang mengajar di SMK Negeri 1 Surabaya, dengan total 100 guru. Karena populasi relatif kecil, maka digunakan teknik sampling jenuh (total sampling), di mana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2021).

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di SMK Negeri 1 Surabaya dengan jumlah 100 guru

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Dengan meneliti sampel, seorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasinya. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial. Menurut Ghazali (2018), regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan asumsi hubungan yang bersifat linear.

Model Persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

e = error

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengambil keputusan apakah hipotesis awal (hipotesis nol) dapat diterima atau ditolak berdasarkan data sampel yang tersedia. Menurut Ghazali, (2018) Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat itu signifikan atau tidak. Adapun tahapan uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Uji t (Parsial):** Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen. Signifikan jika $p\text{-value} < 0.05$.
2. **Uji F (Simultan):** Untuk mengetahui pengaruh bersama-sama semua variabel independen terhadap dependen.
3. **Koefisien Determinasi (R^2):** Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Instrumen

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *IBM SPSS Statistics version 20*. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menyebarkannya secara langsung di SMK Negeri 1 Surabaya. Dalam penyebaran kuisisioner ini peneliti membutuhkan waktu 8 hari terhitung mulai tanggal 17 Juli sampai 24 Juli 2023. Hasil kuisisioner ditabulasikan menggunakan

Microsoft excel dan di analisis menggunakan program SPSS untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Surabaya baik secara parsial maupun simultan. Namun untuk menganalisis pengaruh antara kedua variabel tersebut peneliti menggunakan analisis uji instrumen untuk memastikan validitas dan reliabilitas agar data yang diujikan dapat digunakan dan di ambil kesimpulannya.

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel atau konstruk yang dimaksud. Instrumen yang valid akan benar-benar mewakili aspek yang diteliti dan dapat dipercaya hasil pengukurannya. Menurut Hair et al. (2019), validitas adalah kemampuan item dalam skala untuk mewakili konstruk yang diukur.

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software* SPSS dapat di lihat hasil uji validitas dan reliabilitas dalam tabel-tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,606	0,165	Valid
2	0,591	0,165	Valid
3	0,597	0,165	Valid
4	0,518	0,165	Valid
5	0,434	0,165	Valid
6	0,465	0,165	Valid
7	0,508	0,165	Valid
8	0,697	0,165	Valid
9	0,717	0,165	Valid
10	0,476	0,165	Valid
11	0,729	0,165	Valid
12	0,439	0,165	Valid
13	0,487	0,165	Valid
14	0,759	0,165	Valid
15	0,774	0,165	Valid

Sumber, Data Primer, (di olah 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1), diperoleh nilai Fhitung > Ftabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut valid, artinya mampu secara tepat mengukur konstruk kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian. Dengan demikian, setiap item dapat dipertahankan untuk analisis lebih lanjut.

b. Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software* SPSS dapat di lihat hasil uji validitas dan reliabilitas dalam tabel-tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,676	0,165	Valid
2	0,491	0,165	Valid
3	0,706	0,165	Valid
4	0,441	0,165	Valid
5	0,554	0,165	Valid

6	0,424	0,165	Valid
7	0,733	0,165	Valid
8	0,516	0,165	Valid
9	0,437	0,165	Valid
10	0,736	0,165	Valid
11	0,462	0,165	Valid
12	0,568	0,165	Valid
13	0,653	0,165	Valid
14	0,517	0,165	Valid
15	0,558	0,165	Valid

Sumber, Data Primer, (di olah 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel Motivasi (X2), diperoleh nilai Fhitung > Ftabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut valid, artinya mampu secara tepat mengukur konstruk kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian. Dengan demikian, setiap item dapat dipertahankan untuk analisis lebih lanjut.

c. Variabel Komitmen Guru (X2)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software* SPSS dapat di lihat hasil uji validitas dan reliabilitas dalam tabel-tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Komitmen Guru

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,769	0,165	Valid
2	0,481	0,165	Valid
3	0,480	0,165	Valid
4	0,707	0,165	Valid
5	0,640	0,165	Valid
6	0,505	0,165	Valid
7	0,450	0,165	Valid
8	0,576	0,165	Valid
9	0,645	0,165	Valid
10	0,589	0,165	Valid
11	0,420	0,165	Valid
12	0,612	0,165	Valid
13	0,819	0,165	Valid
14	0,714	0,165	Valid
15	0,742	0,165	Valid

Sumber, Data Primer, (di olah 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel Komitmen Guru (X3), diperoleh nilai Fhitung > Ftabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut valid, artinya mampu secara tepat mengukur konstruk kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian. Dengan demikian, setiap item dapat dipertahankan untuk analisis lebih lanjut.

d. Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software* SPSS dapat di lihat hasil uji validitas dan reliabilitas dalam tabel-tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,527	0,165	Valid
2	0,437	0,165	Valid
3	0,442	0,165	Valid
4	0,591	0,165	Valid
5	0,671	0,165	Valid
6	0,517	0,165	Valid
7	0,636	0,165	Valid
8	0,630	0,165	Valid
9	0,638	0,165	Valid
10	0,486	0,165	Valid
11	0,548	0,165	Valid
12	0,611	0,165	Valid
13	0,377	0,165	Valid
14	0,386	0,165	Valid
15	0,571	0,165	Valid

Sumber, Data Primer, (di olah 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel Kinerja Guru (Y), diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut valid, artinya mampu secara tepat mengukur konstruk kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian. Dengan demikian, setiap item dapat dipertahankan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas adalah derajat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur konstruk yang sama pada waktu dan kondisi yang berbeda. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang relatif sama bila diulang pada populasi yang serupa. Hair et al. (2019) juga menyatakan bahwa reliabilitas adalah tingkat keandalan internal dari serangkaian item yang mengukur konstruk tertentu. Suatu hasil uji dikatakan valid apabila memenuhi syarat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan hasil uji dikatakan reliabel apabila nilai yang di dapat dari analisis *Cronbach alpha* $> 0,7$. Berikut ini merupakan hasil analisis uji reliabilitas pada variabel kepemimpinan, motivasi, komitmen guru dan kinerja guru.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	.948	15	Reliabel
Motivasi (X2)	.945	15	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	.940	15	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	.936	15	Reliabel

Sumber: Data Primer, (di olah 2023)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel, diperoleh hasil sebagai berikut: Kepemimpinan (X1) = α 0,948, Motivasi (X2) = α 0,945, Komitmen Guru (X3) = α 0,940, dan Kinerja Guru (Y) = α 0,936. Seluruh nilai Alpha berada $\geq 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan reliabel untuk digunakan pada analisis lanjutan.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa instrumen telah memenuhi kriteria valid dan reliabilitas dan layak digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Guru, dan Kinerja Guru dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda agar model yang digunakan memenuhi syarat statistik dan menghasilkan estimasi yang tidak bias. Tiga uji utama yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Distribusi residual yang normal akan membuat hasil uji t dan uji F valid. Menurut Ghazali (2021), normalitas data residual penting karena regresi linear berganda didasarkan pada asumsi bahwa residual harus menyebar normal. Adapun metode yang digunakan pada uji normalitas penelitian kali ini adalah metode Kolmogorov–Smirnov Test. Metode ini digunakan karena responden yang digunakan lebih dari 50 responden. Data residual dikatakan normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) > 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.19043749
	Absolute	.094
Most Extreme Differences	Positive	.094
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.942
Asymp. Sig. (2-tailed)		.337

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, (di olah 2023)

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas dapat di lihat bahwa nilai (Asymp. Sig. (2-tailed)) > 0,05, yaitu 0,337. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa data yang di analisis dapat dikatakan normal dan layak untuk di uji selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan tidak ada korelasi yang tinggi di antara variabel independen. Korelasi yang tinggi dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Hair et al. (2019) menyatakan bahwa multikolinearitas menurunkan reliabilitas koefisien regresi dan meningkatkan standard error. Adapun hasil uji ini dapat dilihat pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≤ 10. Dan nilai Tolerance ≥ 0,10. Jika VIF > 10 atau Tolerance < 0,10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.677	1.478
	X2	.608	1.645
	X3	.523	1.912

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, (di olah 2023)

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinearitas dapat di lihat bahwa semua variabel memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≤ 10 . Dan nilai Tolerance $\geq 0,10$. Jika VIF > 10 atau Tolerance $< 0,10$. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa data yang di analisis terjadi multikolinearitas dan layak untuk di uji selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Jika varians residual tidak konstan heteroskedastisitas), hasil regresi menjadi bias dan tidak efisien (Sekaran & Bougie, 2020). Metode yang digunakan pada uji ini yaitu metode Uji Glejser: meregresikan nilai absolut residual dengan variabel independen. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas. Dan metode Scatterplot: jika titik residual menyebar secara acak (tidak membentuk pola), berarti tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Metode Glejser

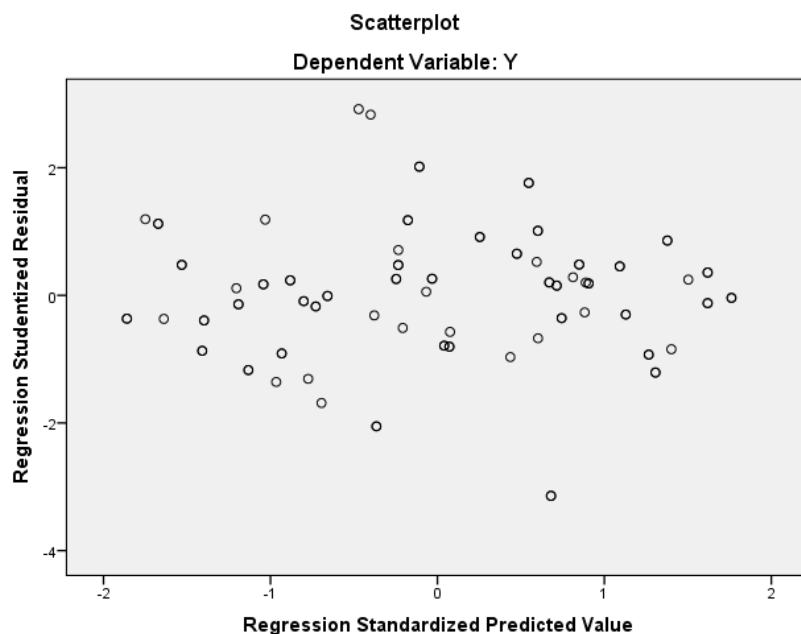
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.392	3.390		1.591	.115
	X1	.030	.048	.078	.631	.530
	X2	-.042	.055	-.099	-.761	.449
	X3	-.024	.065	-.052	-.374	.709

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer, (di olah 2023)

Berdasarkan hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan metode glejser dapat di lihat bahwa semua variabel memiliki nilai t (1,591 $> 0,05$). Maka hasil ini dapat menerangkan bahwa data yang di analisis tidak ada gejala heteroskedastisitas dan layak untuk di uji selanjutnya.

Adapun uji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Sumber: Data Primer, (di olah 2023)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Metode Scatterplot

Scatterplot residual terhadap nilai prediksi memperlihatkan sebaran titik yang acak di sekitar garis nol tanpa pola tertentu. Dengan demikian, model memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga hasil standard error, uji t, dan uji F selanjutnya dapat diinterpretasikan secara sah.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen Guru (X3)) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru(Y)). Uji ini meliputi penyusunan persamaan regresi, uji F (simultan), uji t (parsial), serta koefisien determinasi (R^2).

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	12.630	5.005		2.523	.013			
1 X1	.328	.070	.389	4.658	.000	.642	.429	.320
X2	.149	.081	.161	1.829	.070	.534	.184	.126
X3	.331	.096	.327	3.441	.001	.642	.331	.237

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Primer, (di olah 2023)

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y=12,630+0,328X_1+0,149X_2+0,331X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ($a = 12,630$) menunjukkan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 dianggap konstan (0), maka $Y = 12,630$.
2. Koefisien $b_1 = 0,328$ berarti jika X_1 naik 1 satuan, maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 0,328 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien $b_2 = 0,149$ berarti jika X_2 naik 1 satuan, maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 0,149 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien $b_3 = 0,331$ berarti jika X_1 naik 1 satuan, maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 0,331 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y . Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F dalam tabel ANOVA berikut:

Tabel 10. Anova Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2092.093	3	697.364	38.510	.000 ^b

Residual	1738.417	96	18.109		
Total	3830.510	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Primer, (di olah 2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung = 38,510 dan Ftabel = 2,69 ($\alpha = 0,05$; $df1 = k = 3$, $df2 = n-k-1 = 96$) dengan nilai Sig. = 0,000 < 0,05. Hasil ini Karena Fhitung (38,51) > Ftabel (2,69) dan Sig. < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha **diterima**. Artinya, variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen Guru (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

3. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ringkasan hasil (contoh angka):

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	12.630	5.005		2.523	.013			
X1	.328	.070	.389	4.658	.000	.642	.429	.320
X2	.149	.081	.161	1.829	.070	.534	.184	.126
X3	.331	.096	.327	3.441	.001	.642	.331	.237

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, (di olah 2023)

Tabel 12. Rekapitulasi Thitung dan Ttabel

Variabel	thitung	ttabel ($\alpha=0,05$; $df=96$)	Sig.	Keputusan
X1 – Kepemimpinan	4.658	1,985	.000	Signifikan
X2 – Motivasi	1.829	1,985	.070	Tidak Signifikan
X3 – Komitmen Guru	3.441	1,985	.001	Signifikan

Sumber: Data Primer, (di olah 2023)

Berdasarkan tabel di atas variabel Kepemimpinan (X1) mendapat nilai t hitung (4,658) > t tabel (1,985) dan Sig. (0,000) < 0,05, maka variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Kemudian pada variabel motivasi (X2) nilai t hitung (1,829) < t tabel (1,985) dan Sig. (0,70) > 0,05, artinya variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Sementara itu pada variabel komitmen organisasi (X3), nilai t hitung (3,441) > t tabel (1,985) dan Sig. (0,001) < 0,05, artinya variabel komitmen guru (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang dapat dijelaskan oleh X1, X2, dan X3.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh:

Tabel 13. Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.739 ^a	.546	.532	4.255	.546	38.510	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, (di olah 2023)

Berdasarkan data di atas nilai $R^2 = 0,546$ berarti 54,6% variasi Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen Guru (X3), sedangkan sisanya, sebesar 45,4%, dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y). Hasil penelitian diatas menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. $0,000 < 38,510$.

Menurut sintesis teori yang dituangkan pada Bab II, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin yaitu dalam mengatur, mengarahkan dan membimbing bawahannya yaitu guru agar mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, belajar, dan mencapai prestasi. Sedangkan, komitmen organisasi merupakan suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Melihat dari penjelasan diatas bahwa dalam proses pendidikan dan pengajaran disekolah kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi sangat besar peranannya terhadap peningkatan kinerja guru, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik, motivasi yang baik dan komitmen organisasi yang baik, maka akan mampu mendorong dan meningkatkan kinerja guru, sehingga kualitas pendidikan dan pengajaran disekolah tersebut akan lebih baik. Berdasarkan penelitian, kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Surabaya cukup baik. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang digunakan pada penelitian ini.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Dari pengujian hipotesis kepemimpinan terhadap kinerja guru secara parsial diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_h = 4,658$. Karena nilai sig. $< 0,05$ maka H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X1 (Kepemimpinan) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Oleh karena itu, hipotesis kesatu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja guru terbukti pada penelitian ini. Berdasarkan olah data dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru hal tersebut dimungkinkan peran seorang pemimpin di SMK Negeri 1 Surabaya dalam pekerjaannya tetap menerapkan kinerja sesuai kaidah seorang yang berjiwa kepemimpinan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juned et al. (2016), yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Bonaparte do Rêgo et al. (2017) juga menguatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Muizu et al. (2019); Isvandiari & Al Idris (2018), juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Dari pengujian hipotesis motivasi terhadap kinerja guru secara parsial diperoleh nilai Sig. 0,070 > 0,05 dan $t_h = 1,829$. Karena nilai sig. > 0,05 maka H_2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 (Motivasi) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 tidak diterima/ditolak. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru tidak terbukti pada penelitian ini. Berdasarkan olah data dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada dan tidak adanya motivasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Surabaya, sebab para guru sudah memiliki dedikasi yang tinggi terhadap disiplin ilmunya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *One Way Production*. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nurusyifa (2019), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Dari pengujian hipotesis komitmen organisasi terhadap kinerja guru secara parsial diperoleh nilai Sig. 0,001 < 0,05 dan $t_h = 3,441$. Karena nilai sig. < 0,05 maka H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_3 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Maka kesimpulan dari hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para guru. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja para guru terbukti pada penelitian ini. Berdasarkan olah data penelitian ini hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi para guru SMK Negeri 1 Surabaya berdampak positif terhadap kelangsungan sekolahannya. Ketika guru bangga terhadap sekolahannya, maka para guru akan berusaha menjaga kinerja dan kelangsungan di sekolahannya menjadi baik, dan akan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al. (2016), bahwa Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Santris (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi (Pengaruh Langsung). Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapitri & Suryalena (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akbar et al. (2017), berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan Muis et al. (2018), juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Dari pengujian hipotesis kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru secara simultan diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan $F_h = 38,510$. Karena nilai sig. < 0,05 maka H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Berdasarkan teori dan data kuantitatif tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa tingkat kemampuan kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Surabaya.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan terkait kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Surabaya. Yang dibuktikan dengan nilai t hitung $4,658 > t$ tabel 1,985 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Adapun nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) adalah 0,328 bernilai positif, sehingga jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,328.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Surabaya. Yang dibuktikan dengan nilai t hitung $1,829 < t$ tabel 1,985 dengan nilai sig. $0,070 < 0,05$. Adapun nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) adalah 0,149 bernilai positif, sehingga jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,149.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen guru (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Surabaya. Yang dibuktikan dengan nilai t hitung $3,441 > t$ tabel 1,985 dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Adapun nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) adalah 0,331 bernilai positif, sehingga jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,331.
4. Secara simultan semua variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMK Negeri 1 Surabaya hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung $(38,51) > Ftabel (2,69)$ dan Sig. $< 0,05$. Adapun nilai koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0.546 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 54,6 % sementara sisanya 45,4 % dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Abdul, Ghofar & Sukemi. (2023). Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja. *Pradina Pustaka*, Sukoharjo.
- Ghofar, Abdul. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Distributor Tiens Syariah Internasional di Bogor. *Elesta: Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal*. <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/index>.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2014). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education India.
- Spector, P. E. (2019). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akbar, A., Al Musaddeq, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: Edition 13*. Kogan Page.
- Bonaparte do Rêgo, E., Supartha, W. G., & Kerti Yasa, N. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11, 3731. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i11.p01>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 495–506.
- Fransisca, R. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *Agora*, 4(2), 259–264.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business* (8th ed.). Wiley.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Semarang: Undip Press.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Pearson.
- Ichlapio, F. (2020). The Effect of Motivation, Work Discipline and Satisfaction on Performance of the Employee. *Journal Stiempkop*, 1 (September), 113–134.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Jogiyanto, H. M. (2011). The concept and application of variance-based structural equation modeling in business research. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.
- Juned, A., Jonathan, L. C. A. R., & Lau, E. A. (2016). Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas tenaga Kerja Kota Samarinda. *Ekonomia*, 5(2), 117–140.
- Lapointe, É., & Vandenberghe, C. (2018). Examination of the relationships between servant leadership, organizational commitment, and voice and antisocial behaviors. *Journal of Business Ethics*, 148(1), 99–115.
- Liah, K. W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 4(4), 1741–1750.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442–446.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management 15th ed.* Cengage Learning.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Mun, W. S., & Abdullah, H. (2016). The Relationship between Self-Constual, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Research in Social Sciences*, 4(1), 8.
- Novita, N., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 34(1), 38–46.
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 194–203.
- Nurusyifa, N. U. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta)*. IAIN SALATIGA.
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Santris, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sma Sutomo 1 Medan. *Journal of Accounting and Management Innovation*, 3(2), 91–116.
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru*. Riau University.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi

- Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 420–429.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PPM Shchool <https://ppmschool.ac.id/fungsi-manajemen/>
- Van Gelderen, B. R., & Bik, L. W. (2016). Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*.
- Wijaya, Oei, F. E., & Zaroni, Z. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>.
- Wilton, N. (2016). *An introduction to human resource management*. Sage.
- Ghofar, Abdul. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Distributor Tiens Syariah Internasional Di Bogor. Eleste: Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal. <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/index>.