

PENGARUH KONTRIBUSI KOMITMEN ORGANISASI DAN INOVASI PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMA

The Effect Of Organizational Commitment And Learning Innovation Contribution On Teacher Performance In High School

Said Ashlan^{1*}, Rahmat Fajri²

^{1,2}Fakultas Sosial Sains dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ubudiyah Indonesia. Jalan Alue Naga Desa Tibang, Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh 23114

*Korespondensi Penulis: said.ashlan@uui.ac.id

Abstrak

Latar Belakang: Kualitas tenaga pendidik (guru) yang rendah menyebabkan kinerja guru di sekolah juga menjadi rendah, sehingga diperlukan langkah-langkah yang tepat untuk mengatasi fenomena ini serta upaya memperoleh sumber daya yang profesional demi kemajuan pendidikan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh kontribusi komitmen organisasi dan inovasi pembelajaran terhadap kinerja guru di SMA. **Metodologi:** Peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data primer, sehingga data diperoleh langsung dari subjek penelitian. Sebelum instrumen digunakan untuk pengujian, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. **Hasil:** Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi dan inovasi pembelajaran memiliki dampak positif langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh. **Kesimpulan:** Diperlukan koordinasi dan tata kelola yang signifikan untuk memperkuat tingkat disiplin, kesadaran, *mind set* dan inovasi pembelajaran guru. Dengan demikian, guru diharapkan mampu melakukan berbagai inovasi pengajaran dan aktivitas sekolah lainnya.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Inovasi Pembelajaran, Kinerja Guru

Abstract

Background: The low quality of educators (teachers) leads to poor teacher performance in schools. Therefore, appropriate steps are needed to address this phenomenon, along with efforts to acquire professional resources for the advancement of education. **Objective:** This study aims to identify how organizational commitment and learning innovation contribute to influencing teacher performance. **Methodology:** The researcher used a questionnaire to collect primary data, allowing the data to be obtained directly from the research subjects. Before the instrument was used for testing, it was necessary to conduct validity and reliability tests. **Results:** The analysis results show that the level of organizational commitment and learning innovation has a direct positive impact on the performance of public high school teachers in Banda Aceh City. **Conclusion:** Significant coordination and governance are needed to strengthen the level of discipline, awareness, *mindset*, and learning innovation among teachers. Thus, teachers are expected to be capable of implementing various teaching innovations and participating in other school activities.

Keywords: Organizational Commitment, Learning Innovation, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Guru memainkan peran sentral dan berkontribusi dalam pendidikan formal, seringkali menjadi panutan bagi siswa dan membentuk identitas diri mereka. Bersama dengan siswa dan sumber daya pendidikan lainnya, guru merupakan kontributor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan. Sejauh mana guru mampu mempersiapkan siswa secara efektif melalui proses belajar mengajar sangat

memengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Selain itu, kompetensi profesional dan tingkat kinerja guru sangat berpengaruh terhadap peran strategis mereka dalam meningkatkan hasil pendidikan. Guru diharapkan mampu memenuhi harapan berbagai pihak, terutama masyarakat, yang telah mempercayakan sekolah dan para pendidik untuk membentuk generasi masa depan. Kemampuan guru dalam menjalankan perannya secara efektif sangat

penting untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, sehingga kinerja guru menjadi faktor mendasar dalam keberhasilan pendidikan. Pada akhirnya, kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru menjadi indikator utama dari kinerja mereka.

Usman (2009) menyatakan bahwa peran guru sebagai pendidik sangat krusial dalam menentukan keberhasilan suatu proses pendidikan, sebab rendahnya mutu pendidikan seringkali disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja guru menjadi hal yang mendesak untuk dilakukan dalam rangka menghadapi tantangan pendidikan dan mencetak sumber daya manusia yang unggul serta mampu bersaing di kancah global. Kinerja guru sendiri dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi, pengalaman, dedikasi, serta kemampuan memanfaatkan waktu secara efisien dan efektif.

- 1) Adapun indikator penilaian kinerja guru mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, meliputi:
- 2) Kemampuan dalam menyampaikan materi yang sangat dipengaruhi oleh penguasaan terhadap materi pelajaran,
- 3) Kecakapan guru dalam menyusun dan melaksanakan rencana pembelajaran,
- 4) Kompetensi guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berkaitan erat dengan dinamika kegiatan belajar mengajar di kelas, dan,
- 5) Kapasitas guru dalam melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil pembelajaran.

Rendahnya kinerja guru disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain terkait dengan kesejahteraan yang belum memadai, lemahnya komitmen dalam menjalankan tugas di sekolah, kurangnya inovasi dalam proses pembelajaran di kelas, serta ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan budaya kerja di lingkungan sekolah. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi dan fokus kerja guru, yang pada akhirnya menjadi hambatan serius dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pencapaian kualitas pendidikan yang optimal hanya dapat terwujud apabila seluruh elemen sekolah, seperti kepala sekolah, guru, peserta didik, dan orang tua, dapat bersinergi secara baik. Keberhasilan pembelajaran juga ditentukan oleh ketersediaan guru yang profesional dan siswa yang memiliki semangat belajar, sehingga proses pendidikan berlangsung secara efektif. Dalam konteks ini,

guru berperan sebagai pelanggan internal yang harus diperhatikan kesejahteraannya agar merasa puas dalam menjalankan tugas, mencapai hasil pembelajaran yang baik, serta dapat berkolaborasi dengan inovasi pembelajaran dan komitmen organisasi sekolah.

Meskipun upaya untuk merealisasikan hal ini tidaklah mudah, namun sebagai bentuk dedikasi dan panggilan hati, profesi guru menuntut tanggung jawab untuk menyampaikan berbagai bentuk ilmu dan keterampilan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Di Provinsi Aceh, peran guru telah diatur secara hukum melalui Qanun Pendidikan Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 23 Tahun 2002 tentang Penyelenggaraan Pendidikan, khususnya pada Bab XI Pasal 17.

Salah satu perubahan signifikan dalam sistem pendidikan nasional adalah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang mengatur pemisahan kewenangan pengelolaan pendidikan antara pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, di mana provinsi bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan jenjang SMA, sedangkan jenjang pendidikan dasar dan menengah pertama menjadi kewenangan kabupaten/kota. Dampak dari regulasi ini menjadikan Aceh bertanggung jawab untuk mengelola 6.567 unit SMA Negeri. Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya reformasi dalam pelaksanaan pendidikan di Aceh, baik dari segi peningkatan mutu pendidikan, penataan serta penguatan organisasi pendidikan, hingga peningkatan kualitas guru yang harus dilakukan secara berkelanjutan dan terencana.

Peran guru disebut sebagai peran multidimensional karena mencakup berbagai fungsi, seperti menjadi pendidik atau orang tua, pemimpin atau manajer, pelaksana tugas atau pelayan, pembimbing atau fasilitator, pemberi semangat atau penggerak, serta peneliti atau sumber informasi (Mulayasa, 2017).

Sementara itu, hasil pemetaan dari Programme for International Student Assessment (PISA) dalam empat tahun terakhir, yaitu tahun 2015 hingga 2018, menunjukkan bahwa peringkat Indonesia mengalami penurunan pada seluruh aspek yang diuji, yakni literasi membaca, matematika, dan sains (Kurnia, 2019). Laporan terkini yang diterbitkan oleh OECD (2019) juga menegaskan rendahnya skor PISA Indonesia pada tahun 2015 dan 2018. Selain itu, laporan Human Development Index (HDI) dari United Nations Development Program (UNDP) tahun 2019 mencatat bahwa Indonesia menempati

peringkat ke-111 dari total 189 negara (UNDP, 2019).

Menurut Castetter (dalam Mullins, 2005), rendahnya kinerja seseorang dapat disebabkan oleh tiga kelompok faktor utama. Pertama, faktor internal individu yang meliputi kurangnya semangat kerja, usia yang sudah lanjut, ketidaksiapan secara psikologis, serta arah nilai pribadi. Kedua, faktor lingkungan internal seperti situasi keluarga, kondisi ekonomi, dinamika politik dan hukum, aspek sosial, serta kondisi pasar kerja. Ketiga, faktor eksternal organisasi yang mencakup struktur dan sistem organisasi, peran yang dijalankan individu dalam organisasi, dinamika kelompok kerja, pola kepemimpinan atau supervisi, serta budaya organisasi secara keseluruhan.

Berkenaan dengan isu kinerja guru, sejumlah penelitian telah dilakukan. Penelitian oleh Wesly Hutabarat pada tahun 2014 menunjukkan bahwa dari 143 guru SMA yang menjadi responden di Kota Medan, sebanyak 92,31% berada pada kategori kinerja cukup, dan hanya 5,51% yang berada pada kategori tinggi. Sementara itu, penelitian oleh Nasrun (2015) mengenai pengaruh insentif, kompetensi kepribadian guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, serta motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Medan mengungkapkan bahwa sebagian besar guru berada dalam kategori kinerja sedang, dan hanya 17,43% yang menunjukkan kinerja tinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Riyadi. S (2015) di Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara, terkait pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri menunjukkan bahwa kinerja guru di wilayah tersebut juga dominan berada pada tingkat sedang, dengan hanya 17% yang tergolong dalam kategori kinerja tinggi.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, ditemukan dampak negatif yang ditimbulkan oleh guru yang tidak memiliki kinerja baik di sekolah. Sebagai contoh, Barnes, Crowe, dan Schaefer memperkirakan besarnya kerugian yang dialami oleh sekolah-sekolah di beberapa distrik di Amerika Serikat akibat perpindahan guru dari satu sekolah ke sekolah lain serta berhentinya guru dari profesinya (Spector, Paul E. et al., 2010).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, lebih dari 80 juta dolar per tahun dihabiskan hanya untuk sekolah negeri di Chicago, belum termasuk risiko lain yang ditanggung sekolah yang berdampak pada kinerja sekolah dan prestasi

siswa. Hal ini semakin memperkuat keyakinan bahwa guru adalah seorang profesional yang dituntut untuk andal dan memiliki kinerja tinggi dalam menjalankan tugasnya. Bukan hanya pikiran, tetapi jiwa guru juga ikut terlibat dalam kehidupan sehari-harinya. Mengajar bukan sekadar menyampaikan fakta, tetapi juga mencurahkan seluruh jiwa dan raga, sehingga penting untuk memahami dan membenahi persoalan kinerja guru dalam organisasi sekolah.

Kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan merupakan keterampilan yang harus dimiliki oleh guru, selain dari tugas utamanya dalam menyampaikan materi pelajaran. Sebagus dan selengkap apa pun infrastruktur pendidikan, kurikulum, media, dan sumber belajar, atau seanggih apa pun teknologi pendidikan yang digunakan, semuanya tidak akan berarti apa-apa jika guru tidak memiliki komitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Guru harus memiliki tanggung jawab yang tinggi dan komitmen terhadap profesinya serta lingkungan kerjanya agar dapat mencapai kesuksesan. Dengan adanya komitmen organisasi, guru akan bekerja dengan rasa tanggung jawab dan dedikasi yang kuat. Tingkat komitmen seseorang terhadap pekerjaannya, serta latar belakang pendidikan atau keahliannya, akan memengaruhi tingkat keberhasilannya. Tugas yang diberikan akan sulit diselesaikan dengan baik tanpa adanya komitmen.

Menurut O'Reilly (2016), komitmen organisasi dapat diartikan sebagai hubungan psikologis seseorang dengan organisasi yang tercermin dari rasa keterikatan, keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas, serta keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut. Dalam konteks ini, komitmen menjadi hal mendasar yang sangat diperlukan dalam menjalankan tugas profesional. Tanpa adanya komitmen, guru akan mengalami hambatan dalam memenuhi peran dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian Siregar Astri (2016), kurangnya komitmen pada guru dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, antara lain: (1) kurang serius dalam bekerja, (2) tidak memberikan layanan optimal, (3) minimnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas, (4) rendahnya kedisiplinan, dan (5) lemahnya motivasi untuk berprestasi maupun mengembangkan diri. Sebaliknya, guru yang memiliki tingkat komitmen tinggi menunjukkan sejumlah dampak positif, seperti: (1) memiliki etos kerja yang kuat, (2) merasa bangga dengan profesinya sebagai pendidik, (3) aktif

mengembangkan kapasitas diri sesuai arah dan tujuan sekolah, (4) menjaga integritas profesi, serta (5) memberikan pelayanan terbaik bagi siswa.

Guru yang berkomitmen terhadap organisasi adalah mereka yang mampu melaksanakan tanggung jawab secara maksimal, memberikan kontribusi terbaik dalam pembelajaran, terus meningkatkan kompetensi sesuai visi dan misi sekolah, bersedia menjalankan tanggung jawab tambahan, loyal terhadap profesinya, menjaga citra positif guru, menjauhi perilaku menyimpang, dan memiliki kebanggaan sebagai tenaga pendidik.

Selain komitmen terhadap organisasi, faktor lain yang turut berperan dalam menentukan kinerja guru adalah inovasi dalam pembelajaran. Inovasi pendidikan dapat dijadikan solusi untuk menjawab tantangan dan kebutuhan saat ini maupun di masa mendatang. Secara umum, inovasi dimaknai sebagai ide atau temuan baru yang berbeda dari konsep yang sudah ada dan diterima secara luas. Ide tersebut biasanya lahir dari hasil pengamatan terhadap fenomena nyata yang terjadi di lapangan. Pemikiran baru ini dapat menjadi bentuk penerimaan atau kesadaran terhadap hal yang dianggap baru oleh guru maupun pihak lain. Penerapan inovasi mencerminkan upaya pembaruan yang terus-menerus dari pendekatan lama ke metode yang lebih segar, agar manfaatnya dapat langsung dirasakan oleh siswa dalam proses belajar mengajar.

Untuk mewujudkan pembelajaran inovatif, sekolah memerlukan perangkat pembelajaran yang memadai guna menunjang pencapaian kompetensi yang ditargetkan (Akbar, dkk., 2016). Oleh karena itu, guru dituntut untuk mampu merancang perangkat pembelajaran yang inovatif dan kreatif sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran (Abidin, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh saat bertemu di sekolah maupun di kepentingan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan. Meskipun berbagai program telah diterapkan, hal ini justru memperkuat komitmen pemerintah dalam menitikberatkan upaya peningkatan kinerja guru sebagai bagian dari pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja guru, baik yang berasal dari dalam diri seperti motivasi, komitmen, keterampilan, dan latar belakang pendidikan, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, tingkat kesejahteraan,

beberapa tempat seperti kantin, masih ditemukan sejumlah fenomena, antara lain:

- 1) Pertama, masih ada guru yang bekerja tanpa mempersiapkan perangkat perencanaan pembelajaran.
- 2) Masih ada guru yang belum memahami arti bekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi, sehingga kurang serius dalam kehadiran ke sekolah.
- 3) Masih ada guru yang belum memenuhi jumlah jam mengajar sesuai aturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sehingga harus mencari jam tambahan di sekolah lain; dan
- 4) Masih ada guru yang belum melakukan inovasi dalam pembelajaran di kelas, sehingga pembelajaran terkesan monoton, kurang kreatif dan inovatif.

Mardiyoko (2013) mengemukakan bahwa kurang optimalnya kinerja guru dapat dikenali melalui beberapa indikator, antara lain: sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, meninggalkan kelas sebelum waktu pelajaran selesai, kurang bersemangat dalam menjalankan tugas, banyak menerima keluhan dari siswa maupun orang tua, memiliki prestasi kerja yang rendah, mutu pengajaran yang kurang memadai, serta tingkat disiplin yang rendah.

Kondisi tersebut tentu menjadi hambatan bagi kemajuan sekolah. Padahal, kinerja guru merupakan komponen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja di lingkungan pendidikan. Dalam kenyataannya, masih banyak guru yang belum menunjukkan kinerja maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini ditandai dengan kurangnya kesadaran untuk terus meningkatkan mutu pendidikan melalui proses pembelajaran yang berkualitas, minimnya inovasi dalam mendukung kemajuan sekolah, rendahnya daya juang dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja, serta kurangnya kemauan untuk memberikan upaya terbaik demi dan sebagainya (Asf & Mustofa, 2013). Namun, dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: (1) Komitmen terhadap organisasi, dan (2) Inovasi dalam pembelajaran.

Melihat adanya keterkaitan antar variabel tersebut, penting dilakukan penelitian untuk menilai sejauh mana pengaruh dua faktor tersebut terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan menggali lebih dalam bagaimana komitmen organisasi dan inovasi pembelajaran dapat menjadi penentu utama kinerja guru, dengan

dukungan data empiris yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Oleh karena itu, dilakukanlah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kontribusi Komitmen Organisasi dan Inovasi Pembelajaran terhadap Kinerja Guru di SMA.”

METODE

Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengukur tingkat hubungan antar variabel dalam pemodelan kausal dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kota Banda Aceh. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Provinsi, diperoleh jumlah guru sebanyak 600 orang dari 16 SMA Negeri. Adapun sampel yang digunakan berjumlah 240 guru, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Analisis data mencakup analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis.

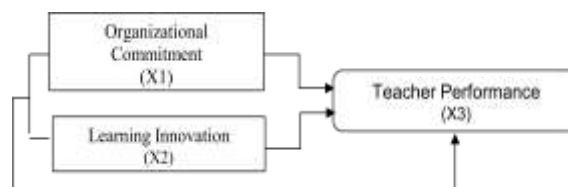
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode statistik, khususnya melalui analisis korelasi serta regresi baik sederhana maupun berganda. Sebelum

melakukan analisis korelasi dan regresi, diperlukan pemenuhan sejumlah syarat, seperti uji normalitas dan uji linearitas. Untuk pengujian hipotesis, digunakan teknik korelasi dan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software SPSS versi 22 untuk Windows.

Analisis jalur digunakan guna menelaah pola hubungan antar variabel, dengan tujuan mengidentifikasi pengaruh kontribusi langsung maupun tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sebelum dilakukan analisis jalur, perlu dibuat terlebih dahulu representasi diagramatik mengenai struktur hubungan kausal antara kedua jenis variabel tersebut.

Hal ini digambarkan dalam Gambar 1, yang menunjukkan struktur hubungan sebab-akibat antara variabel endogen dan eksogen.



Gambaran mengenai karakteristik populasi guru sma negeri di kota banda aceh disajikan secara rinci pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil Populasi Guru SMA Negeri Kota Banda Aceh Tahun 2024/2025

No	NAMA LEMBAGA	STRATA PENDIDIKAN				STATUS PEGAWAI		JENIS KELAMIN		JLH
		< S1	S1	S2	S3	PNS	NON (PNS)	L	P	
1	SMA NEGERI 1 BANDA ACEH	0	43	3	0	45	1	8	38	46
2	SMA NEGERI 2 BANDA ACEH	3	43	7	0	46	7	13	40	53
3	SMA NEGERI 3 BANDA ACEH	0	44	7	0	47	4	6	45	51
4	SMA NEGERI 4 BANDA ACEH	0	55	6	0	58	3	7	54	61
5	SMA NEGERI 5 BANDA ACEH	0	50	4	1	55	0	11	44	55
6	SMA NEGERI 6 BANDA ACEH	1	31	2	0	32	2	8	26	34
7	SMA NEGERI 7 BANDA ACEH	3	52	8	0	55	8	11	52	63
8	SMA NEGERI 8 BANDA ACEH	0	51	6	1	48	10	16	42	58
9	SMA NEGERI 9 BANDA ACEH	0	36	4	0	34	6	10	30	40
10	SMA NEGERI 10 BANDA ACEH	0	28	5	0	30	3	9	24	33

11	SMA NEGERI 11 BANDA ACEH	0	49	8	0	49	8	10	47	57
12	SMA NEGERI 12 BANDA ACEH	0	45	3	0	42	6	10	38	48
13	SMA NEGERI 13 BANDA ACEH	0	25	3	0	20	8	6	22	28
14	SMA NEGERI 14 BANDA ACEH	0	14	0	0	9	5	1	13	14
15	SMA NEGERI 15 BANDA ACEH	0	14	0	0	13	1	3	11	14
16	SMA NEGERI 16 BANDA ACEH	0	16	3	0	17	2	5	14	19
JUMLAH		7	59	69	2	600	74	134	540	674

Sumber: Data Laporan Bulanan SMA Negeri di Kota Banda Aceh Tahun 2022/2023 (Diambil pada 20 Juli – 27 Juli 2023)

Karena tidak semua data dan informasi akan diproses serta tidak semua individu akan diteliti, maka hanya sampel yang mewakili populasi yang digunakan. Untuk memperoleh sampel yang representatif, diperlukan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling. Riduwan (2013) menjelaskan bahwa simple random sampling adalah metode pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Arikunto (2010) menyatakan bahwa untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subjek dari setiap strata atau wilayah ditentukan secara proporsional sesuai dengan jumlah subjek dalam masing-masing strata atau wilayah.

Oleh karena itu, diperlukan sampel yang dapat mewakili populasi menggunakan rumus Slovin (Prasetyo dan Jannah, 2011):

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

Informasi:

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan = 0,05 atau margin of error, yaitu persentase toleransi ketidaktepatan yang dapat diterima akibat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%.

Berdasarkan rumus Slovin, untuk populasi N = 600 dan tingkat kesalahan (e) sebesar 0,05, maka jumlah sampel yang diperoleh adalah

$$n = \frac{600}{1 + (600 \times 0,05^2)} = 240$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diputuskan bahwa sampel guru yang akan diambil untuk mewakili populasi berasal dari 16 sekolah. Kemudian sampel sekolah diambil menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Distribusi sampel ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Sampel Guru di Setiap Sekolah yang Dijadikan Sampel.

No	School name	Populasi	Sample
1	SMA Negeri 1 Banda Aceh	43	18
2	SMA Negeri 2 Banda Aceh	48	19
3	SMA Negeri 3 Banda Aceh	50	20
4	SMA Negeri 4 Banda Aceh	45	19
5	SMA Negeri 5 Banda Aceh	46	18
6	SMA Negeri 6 Banda Aceh	40	17
7	SMA Negeri 7 Banda Aceh	54	21
8	SMA Negeri 8 Banda Aceh	49	19
9	SMA Negeri 9 Banda Aceh	36	15
10	SMA Negeri 10 Banda Aceh	37	14
11	SMA Negeri 11 Banda Aceh	41	17
12	SMA Negeri 12 Banda Aceh	40	16
13	SMA Negeri 13 Banda Aceh	17	7

14	SMA Negeri 14 Banda Aceh	18	7
15	SMA Negeri 15 Banda Aceh	15	6
16	SMA Negeri 16 Banda Aceh	21	7
		600	240

Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Cochran (Simanjuntak, 2012) dengan langkah-langkah pengambilan sampel sebagai berikut: (a) mengidentifikasi strata atau pengelompokan populasi berdasarkan strata; (b) mencari proporsi masing-masing strata; (c) menentukan ukuran sampel, dan (d) menentukan subjek yang akan menjadi anggota sampel.

Rincian perhitungan menggunakan rumus Cochran (Simanjuntak, 2012) adalah sebagai berikut: (a) Menghitung proporsi strata, dan (b) Menentukan proporsi masing-masing strata: Berdasarkan kelompok populasi pada setiap strata, maka:

(a) Diperoleh proporsi sebagai berikut:

➤ Untuk strata masa kerja:

≥ 15 tahun = 319;

$\rho = 319 : 600 = 0,53$; $q = 1 - 0,53 = 0,47$

< 15 tahun = 118;

$\rho = 118 : 600 = 0,20$; $q = 1 - 0,20 = 0,80$

➤ Untuk strata usia:

≥ 40 tahun = 425;

$\rho = 425 : 600 = 0,71$; $q = 1 - 0,71 = 0,29$

< 40 tahun = 38;

$\rho = 38 : 600 = 0,06$; $q = 1 - 0,06 = 0,94$

➤ Untuk strata jenis kelamin

Perempuan = 477 orang $\rho = 477 : 600 = 0,79$

Laki-laki = 125 orang $q = 1 - 0,79 = 0,21$

(b) Menentukan ukuran sampel

Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Cochran (Simanjuntak, 2012) berdasarkan distribusi populasi yang ada dengan rumus berikut:

$$No = \frac{t^2 \times p \times q}{d^2}$$

Kemudian nilai No yang terbesar dikoreksi ke dalam rumus:

$$n = \frac{No}{1 + \frac{No-1}{N}}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel tahap kedua

No = Ukuran sampel tahap pertama

N = Jumlah populasi penelitian

t = Representasi populasi oleh sampel yang ditetapkan pada tingkat kepercayaan 95%, maka $z = 1,96$

p = Ukuran proporsi kelompok pertama dalam strata

q = Besar proporsi kelompok kedua dalam strata atau $(1-p)$

d = Ukuran kesalahan sampel yang ditetapkan sebesar 5%

Artinya, dengan nilai-nilai yang diketahui ini, perhitungan sampel dapat dilanjutkan sebagai berikut:

$$(1) \quad No \ 1 = \frac{(1,96)^2 \times 0,47 \times 0,53}{(0,05)^2} = \frac{0,95694256}{0,0025}$$

$$= 382,777 = 383$$

$$(2) \quad No \ 2 = \frac{(1,96)^2 \times 0,63 \times 0,37}{(0,05)^2} = \frac{0,89547696}{0,0025}$$

$$= 358,191 = 358$$

$$(3) \quad No \ 3 = \frac{(1,96)^2 \times 0,78 \times 0,22}{(0,05)^2} = \frac{0,65921856}{0,0025}$$

$$= 363,687 = 364$$

Langkah selanjutnya adalah memperbaiki jumlahnya dengan menggunakan rumus berikut:

$$(1) \quad n = \frac{No}{1 + \frac{No-1}{N}} = \frac{383}{1 + \frac{383-1}{675}} = \frac{383}{1 + 0,5659}$$

$$= 240$$

$$(2) \quad n = \frac{No}{1 + \frac{No-1}{N}} = \frac{358}{1 + \frac{358-1}{675}} = \frac{358}{1 + 0,5289}$$

$$= 234$$

$$(3) \quad n = \frac{No}{1 + \frac{No-1}{N}} = \frac{364}{1 + \frac{364-1}{675}} = \frac{364}{1 + 0,5378}$$

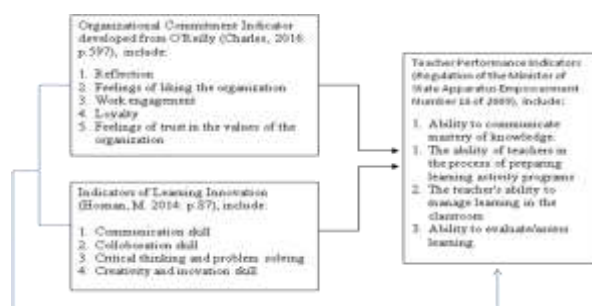
$$= 237$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, strata dengan jumlah terbanyak adalah strata masa kerja, yang mencakup 240 orang. Oleh karena itu, jumlah ini dipilih sebagai ukuran sampel dalam penelitian ini. Dengan demikian, dari populasi sebanyak 600 orang, diperoleh sampel yang representatif sebanyak 240 orang atau (40%).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kontribusi komitmen organisasi

terhadap kinerja guru, kontribusi inovasi pembelajaran terhadap kinerja guru, serta kontribusi simultan antara komitmen organisasi dan inovasi pembelajaran terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan kerangka pemikiran yang ditunjukkan pada Gambar 3.

Gambar 3. Hubungan Tiga Variabel



Sumber: Penulis (2024)

Hasil dari penelitian ini dapat disampaikan oleh peneliti sebagai berikut: Pengujian normalitas data penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak. Untuk itu, distribusi data observasi dibandingkan dengan data teoritis yang diharapkan terdistribusi normal ($z = 3$). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Lilliefors. Untuk menguji normalitas data penelitian, perbandingan dilakukan antara nilai terbesar Lilliefors, yaitu Lillieforscount (L_{count}), dengan nilai Lilliefors pada tabel (L_{table}) pada tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho: Kesalahan estimasi regresi tidak terdistribusi normal

Ha: Kesalahan estimasi terdistribusi normal

Perhitungan uji normalitas ini menggunakan Tabel Z. Untuk mengetahui apakah data dari setiap variabel penelitian terdistribusi normal, pengujian dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut: a. Jika L yang diperoleh $< L$ pada tabel dengan tingkat signifikansi 5%, maka distribusi data berasal dari populasi yang terdistribusi normal ($L_{count} < L_{table}$), sehingga H_a diterima. b. Jika L yang diperoleh $> L$ pada tabel dengan tingkat signifikansi 5%, maka distribusi data tidak berasal dari populasi yang terdistribusi normal ($L_{count} > L_{table}$), sehingga H_o diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas, rangkuman hasil uji normalitas untuk kesalahan estimasi variabel endogen terhadap variabel eksogen dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Ringkasan Perhitungan Uji Normalitas Lilliefors

No.	Variable	N	L_{count}	L_{table}	Conclusion
1	X_1 on X_3	252	0,833	0,050	Estimated error is normally distributed
2	X_2 on X_3	252	0,978	0,050	Estimated error is normally distributed

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menggunakan metode Lilliefors terhadap variabel Komitmen Organisasi (X_1), Inovasi Pembelajaran (X_2), dan Kinerja Guru (X_3), diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Variabel X_1 terhadap X_3 :

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai L_{count} sebesar 0,833 lebih besar dari nilai L_{table} sebesar 0,050 pada taraf signifikansi 5%. Karena $L_{count} > L_{table}$, maka hipotesis nol (H_o) diterima, yang menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal.

b. Uji Normalitas Variabel X_2 terhadap X_3 :

Nilai L_{count} yang diperoleh sebesar 0,978 melebihi nilai L_{table} sebesar 0,050 pada tingkat signifikansi yang sama.

Dengan demikian, H_o diterima, yang mengindikasikan bahwa data berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

Secara keseluruhan, ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis statistik lanjutan seperti regresi.

Berdasarkan ringkasan hasil perhitungan, diperoleh bahwa nilai $L_{count} > L_{table}$ (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi keseluruhan dari galat estimasi tidak menyimpang dari distribusi normal, yang berarti asumsi normalitas telah terpenuhi. Ringkasan hasil uji linearitas dan signifikansi persamaan regresi untuk setiap pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen melalui hasil perhitungan menggunakan SPSS for Windows versi 22 dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Linearitas dan Uji Signifikansi SPSS

No.	Exogenous Variables to Endogenous Variable	Linearity Test			Regression Significance Test		
		F_k	Sig	Status	F_k	Sig	Status
1.	X_1 on X_3	1,282	0,134	Linear	56,666	0,000	Means
2.	X_2 on X_3	1,173	0,233	Linear	35,179	0,000	Means

Informasi:

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Inovasi Pembelajaran

X_3 = Kinerja Guru

Hasil analisis koefisien determinasi pengaruh inovasi pembelajaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil analisis koefisien determinasi pengaruh inovasi pembelajaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,369	,462	3,813

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Selanjutnya, hasil Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan (Uji F) ditampilkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645,457	2	322,728	9,550	,000 ^b
	Residual	6049,098	179	33,794		
	Total	6694,555	181			

a. Dependent Variable: X3

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji SPSS yang tercantum dalam tabel ANOVA, diperoleh bahwa nilai signifikansi Fhitung lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, Komitmen Organisasi (X1) dan Inovasi Pembelajaran (X2) secara langsung memengaruhi Kinerja Guru (X3). Dengan demikian, dapat dilanjutkan ke tahap pengujian masing-masing variabel secara individu.

Adapun hasil dari Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda mengenai Pengaruh Bersama antara Komitmen Organisasi dan Inovasi Pembelajaran terhadap Kinerja Guru disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda terhadap Pengaruh Bersama Komitmen Organisasi dan Inovasi Pembelajaran terhadap Kinerja Guru

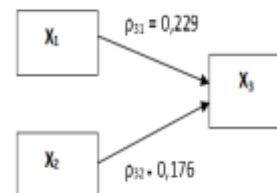
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	78,685	8,703		,000
	X1	,190	,060	,229	,002
	X2	,117	,048	,176	,015

a. Dependent Variable: X3

Struktur pengaruh kontribusi Komitmen Organisasi (X1) dan Inovasi Pembelajaran (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja

Guru (X3), sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4.

Gambar 4. Ilustrasi Struktur Hubungan Kausal X1 dan X2 terhadap X3.



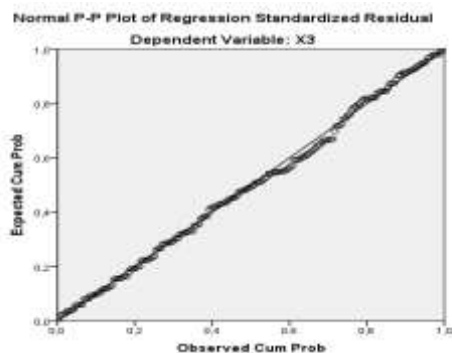
Secara manual, koefisien jalur diuji menggunakan uji t dengan derajat kebebasan ($dk = 252$) pada titik kritis (t_{tabel}) = 1,960. Dalam tabel *Coefficients*, kolom *sig* dan *t* digunakan untuk menguji koefisien jalur.

1. Koefisien jalur $X3X1 = 0,229$. Terlihat pada nilai *sig* = 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau pada nilai $t = 3,181$ yang lebih besar dari titik kritis 1,960. Dengan demikian H_0 ditolak. Ini berarti bahwa koefisien jalur dari X1 ke X3 secara statistik signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $< 0,05$).
2. Koefisien jalur $X3X2 = 0,176$. Terlihat pada nilai *sig* = 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau pada nilai $t = 2,445$ yang lebih besar dari titik kritis 1,960. Dengan demikian H_0 ditolak. Ini berarti bahwa koefisien jalur dari X2 ke X3 secara statistik signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $< 0,05$).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) dan Inovasi Pembelajaran (X2) berpengaruh positif langsung terhadap Kinerja Guru (X3). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kedua koefisien jalur signifikan (H_0 ditolak atau hipotesis 1 dan 2 diterima). Berdasarkan tabel *Model Summary*, diperoleh $R_1^2 = 0,369$; maka nilai $\rho_{x3e3} = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,369} = 0,794$.

Bagan yang menggambarkan pengaruh kontribusi Komitmen Organisasi (X1) dan Inovasi Pembelajaran (X2) yang berdampak langsung terhadap Kinerja Guru (X3) dapat dilihat pada Gambar 5.

Gambar 5. Sumber Data: Output SPSS



Normality test

Berikut adalah ringkasan hasil pembahasan penelitian yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Temuan penelitian pertama:

Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif langsung terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Banda Aceh.

Komitmen organisasi berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kota Banda Aceh. Artinya, peningkatan lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan motivasi kerja guru. Berdasarkan uji hipotesis, dengan koefisien jalur $\rho_{31} = 0,229$ dan $t = 3,181$ serta tingkat signifikansi 0,000 (hipotesis diterima jika $t_{count} < 0,05$), pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh adalah sebesar 0,524.

Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja guru, yang terlihat dari peningkatan indikator komitmen organisasi yang berdampak pada peningkatan indikator kinerja, seperti: (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) evaluasi pembelajaran, dan (4) pengayaan materi ajar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari Siregar Astri (2016: 3) yang menjelaskan dampak negatif dari ketidakberkomitmennya guru, antara lain: (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) guru tidak memberikan pelayanan terbaik, (3) rendahnya tanggung jawab kerja guru, (4) tingkat disiplin guru yang rendah, dan (5) rendahnya keinginan untuk berprestasi serta pengembangan diri. Sementara dampak positif bagi guru yang berkomitmen adalah: (1) bekerja dengan penuh kesungguhan, (2) merasa bangga menjadi guru, (3) proaktif meningkatkan diri sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah, (4) selalu menjaga nama baik guru, dan (5) memberikan pelayanan terbaik kepada siswa.

Guru yang memiliki komitmen organisasi adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh kesungguhan, memberikan pelayanan terbaik kepada siswa, meningkatkan diri sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah, menerima tugas tambahan selain mengajar, menjaga nama baik guru, menghindari perbuatan memalukan, serta merasa bangga menjadi guru. O'Reilly (1989) dalam Charles (2016) menyatakan bahwa "komitmen organisasi adalah ikatan psikologis seseorang yang mencerminkan keterlibatan kerja, loyalitas, dan rasa percaya terhadap nilai-nilai organisasi."

Indikasi pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja guru terwujud melalui loyalitas untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, memberikan pelayanan terbaik, proaktif meningkatkan diri sesuai visi misi sekolah, serta berusaha memajukan sekolah dan menjaga hubungan baik antar sesama anggota sekolah.

Temuan penelitian kedua:

Inovasi pembelajaran berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri.

Inovasi pembelajaran berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kota Banda Aceh. Artinya, semakin baik inovasi pembelajaran, semakin tinggi kinerja guru. Uji hipotesis menunjukkan koefisien jalur $\rho_{32} = 0,176$ dan $t = 2,445$ dengan tingkat signifikansi 0,000 (hipotesis diterima jika $t_{count} < 0,050$), sehingga pengaruh langsung inovasi pembelajaran terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh adalah 0,309.

Hasil ini didukung oleh penelitian Andina (2018) yang menyatakan bahwa dengan diadakannya pelatihan, pendidik akan mampu menciptakan inovasi pembelajaran melalui penguasaan berbagai pendekatan, strategi, teknik, metode pembelajaran, dan media pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan dengan baik dan tujuan pembelajaran tercapai.

Indikasi pengaruh antara inovasi pembelajaran dan kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh adalah pengembangan ide baru untuk inovasi perangkat dan model pembelajaran. Guru inovatif juga harus mampu melaksanakan berbagai inovasi pengajaran serta tugas administratif sekolah lainnya, serta meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Selain itu, guru inovatif harus bisa mengelola waktu dengan baik, rajin membaca, banyak menulis, dan suka meneliti, karena mereka harus menjadi teladan

dan memberi contoh bagi siswa. Pengetahuan ibarat mata air yang tidak pernah kering. Semakin banyak diminum, semakin jernih dan jelas alirannya, menjadi penyegar bagi siapa saja yang meminumnya (Marselina, 2016).

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Banda Aceh dengan koefisien korelasi sebesar 0,229. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 52,4% dengan kategori kuat, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin rendah pula kinerja guru.

Terdapat pengaruh antara inovasi pembelajaran terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Banda Aceh dengan koefisien korelasi sebesar 0,176. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 30,9% dengan kategori rendah, yang berarti semakin tinggi inovasi pembelajaran, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah inovasi pembelajaran, maka semakin rendah pula kinerja guru.

Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan inovasi pembelajaran secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Banda Aceh dengan koefisien korelasi sebesar 0,728. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan inovasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 56,4% dengan kategori cukup. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi dan inovasi pembelajaran, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi dan inovasi pembelajaran, maka semakin rendah pula kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yunus. (2014). *Desain Sistem Pembelajaran dalam Konteks Kurikulum 2013*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Akbar, et al. (2016). *Implementasi Pembelajaran Tematik di Sekolah Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arsyad, A. (2017). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asf, Jasmani and Mustofa. (2013). *Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas*

Sekolah dan Guru. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

- Dian Marselina, Edward Siregar. (2017). *Pengaruh Endorser Selebriti terhadap Citra Merek pada Kosmetik Wardah di Bogor*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Volume VIII, No. 1, Hal. 16-26.
- Hoenan, M. (2014). *Pendekatan Ilmiah dan Kontekstual dalam Pembelajaran Abad 21*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Husaini Usman. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Penerbit Cemerlang.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 14 ayat (1).
- Manap, P. H., P. Djuwita., K., M. Alperi. (2010). *Pemetaan Kompetensi Kepala Sekolah Menengah Pertama di Provinsi Bengkulu dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 4(5), 82-95.
- Mardiyoko, T. Dkk. (2013). *Kontribusi Kompetensi Profesional Guru dan Kreativitas Guru terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMP Negeri Kota Salatiga*. *Teknologi Pendidikan*. Vol 1, No. 1, h. 83-92.
- Marselina. (2016). <https://ntt.kemenag.go.id/opini/94/gambaranguru-inovatif>.
- O'Reilly & Chatman. *Organizational Commitment and Psychological Attachment*. *Journal Applied Psychology* vol. 71. No.1. p.492-499. 1989.
- Prasetyo dan Jannah. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa. (2014). *Aplikasi Analisis Jalur: Pendekatan Manajemen Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Priyatno, Dwi. (2011). *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik Menggunakan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins., S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Publishers.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Ilham Jaya.
- Siburian, Paningkat. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif, Kepuasan*

- Kerja dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (Pengembangan Model Teoretis Kinerja melalui Studi Empiris di SMK Kota Medan). Disertasi. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : PT Alfabeta.
- Suhardan Dadang. 2010. Supervisi Profesional terhadap Layanan dalam Meningkatkan Kualitas Pengajaran di Era Otonomi Daerah. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Triatna, Cepi. (2016). Perilaku Organisasi. Bandung: Rosda.
- Usman, Husaini. (2009). Teori Manajemen, Praktik, dan Edisi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, W. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuhandi. (2016). Times Higher Education Supplement (THES),
- Yukl, G. Leadership in Organization. (1998). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Zainuddin & Ghodang, H. 2015. Aplikasi Analisis Jalur: Pendekatan Manajemen Pendidikan. Bandung: Citapustaka Media.