



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru dimoderasi oleh Budaya Sekolah
(Studi Pada Guru PNS Sekolah Dasar di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Subah Kabupaten Batang)

Yuliati^{1),a)}, Lie Liana^{2),a)}

¹⁾ Mahasiswa Magister Manajemen, Unisbank, Semarang, Indonesia

²⁾ Dosen Magister Manajemen, Unisbank, Semarang, Indonesia

yuliati0581@gmail.com^{a)}, tugas.lieliana@gmail.com^{b)}

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of organizational commitment and teacher competence on teacher performance is moderated by school culture on elementary school civil servants teachers in the Regional Coordinator for Education, Subah District, Batang Regency. The population in this study were all PNS Elementary School Teachers in Subah District, totaling 108 teachers. The results of this study indicate that organizational commitment has no effect on teacher performance. Teacher competence has a positive and significant influence on teacher performance. School culture has no influence on teacher performance. School culture moderates the relationship between organizational commitment to teacher performance. School culture weakens the influence of teacher competence on teacher performance.

Keywords: *Organizational commitment; Teacher competence; Teacher performance; School culture*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh budaya sekolah pada guru PNS SD di Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Subah Kabupaten Batang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SD PNS di Kecamatan Subah yang berjumlah 108 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Budaya sekolah memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru. Budaya sekolah memperlemah pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Komitmen organisasi; kompetensi guru; kinerja guru; Budaya sekolah

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional memiliki peranan untuk meningkatkan kemampuan dan menciptakan kepribadian serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan maksud untuk mengembangkan kemampuan siswa supaya menjadi insan yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, kreatif, sehat, berilmu, cakap, mandiri, dan menjadi masyarakat yang demokratis dan dapat bertanggung jawab (Undang-Undang Sisdiknas, 2003)

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam kemajuan bangsanya, dalam hal ini dapat dilihat dari kemajuan sistem pendidikan yang ada. Salah satu komponen dalam sistem pendidikan adalah guru. Guru merupakan tokoh utama dalam pendidikan karena menjadi suri teladan bagi siswa. Guru haruslah memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kualitas pendidikan.

Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut pemerintah menyusun satu sistem pendidikan nasional. Dalam sistem pendidikan nasional diatur bahwa pendidikan di Indonesia dibagi dalam tiga jalur pendidikan yaitu jalur pendidikan formal, nonformal dan informal. Ketiga jalur pendidikan tersebut mempunyai tanggung jawab dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Guru adalah tenaga ahli pendidikan yang harus mempunyai watak mandiri untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran baik pada jalur formal ataupun non formal. Pendidik merupakan insan cendekia yang mampu menggunakan faktor-faktor lain dalam proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan bermutu. Sehingga kompetensinya sangat berpengaruh terhadap pembelajaran yang dilakukannya. Guru adalah tenaga pengajar yang ahli dengan mengemban tugas pokok sebagai : pendidik, pengajar, pembimbing, pengarahkan, pelatih, penilai, dan pengevaluasi hasil belajar siswa pada PAUD, SD, SMP dan SMA (Undang-Undang Guru Dan Dosen, 2005)

Guru harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk itu guru harus memiliki komitmen yang tinggi, kompetensi dan kinerja, serta didukung oleh budaya sekolah yang baik dan positif. Berdasarkan (Penilaian Kinerja Guru 2010, 2010) menjelaskan bahwa aspek utama kinerja guru ialah kinerja yang berhubungan pada kegiatan belajar mengajar bagi guru bidang studi maupun guru kelas yang meliputi: 1. Perencanaan dan Pelaksanakan kegiatan pembelajaran, 2. pengevaluasian dan menilai

hasil, 3. menganalisis hasil penilaian pembelajaran, 4. melaksanakan kegiatan tindak lanjut hasil penilaian.

Komitmen organisasi ialah perasaan keterlibatan psikis dan fisik seseorang pada himpunan ditempat kerjanya, dan dia adalah anggota himpunan tersebut. Keterlibatan psikis ini adalah perasaan senang dan gembira menjadi anggota. Keterlibatan tersebut memiliki tiga komponen ini mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi (Wirawan, 2013). Dengan maksud, bahwa sikap kesetiaan seseorang terhadap himpunannya serta Teknik berkesinambungan yang mana anggota dapat mengekspresikan perhatiannya pada himpunannya dan keberhasilan serta kemajuan yang berkesinambungan. Komitmen juga bisa diartikan sebagai sikap keterbukaan seseorang terhadap nilai-nilai dan maksud himpunan, dan seseorang berusaha serta berkarya dan mempunyai hasrat ingin tetap berada didalam suatu himpunan tersebut (Allen&Meyer, 1990).

Selain komitmen yang tinggi guru juga harus mempunyai kompetensi. Kompetensi merupakan sekelompok ilmu pengetahuan, ketrampilan, serta tingkah laku yang harus dikuasai, dihayati, dan dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Ada empat kompetensi guru sebagai fasilitator Pendidikan yaitu kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial (Peraturan Pemerintah Tentang Guru, 2008).

Dengan komitmen dan kompetensi yang baik diharapkan kinerja guru juga baik. Sedangkan budaya sekolah yang baik dan positif untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel. Budaya sekolah juga dapat menjadi pendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh siswa untuk bersama-sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Budaya sekolah adalah faktor terpenting pada upaya peningkatan kinerja guru, keikutsertaan pada himpunan yang mempunyai birokratis di hasilkan dalam tingkatan yang terendah dari komitmen organisasi dan kinerja guru. Suatu budaya yang inovatif adalah yang di atasnya dan sebuah suportif memiliki tingkatan tertinggi dalam komitmen organisasi dan kinerja guru (Yavuz, 2010).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Subah Kabupaten Batang. Data populasi sebanyak 108 orang, yang terdiri dari 31 Sekolah Dasar. Dalam penelitian ini menggunakan data primer menurut (Emory, 1998) data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber data. Data ini dikumpulkan secara khusus dan berhubungan secara langsung dengan masalah yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan untuk menganalisis perilaku khususnya yang menyangkut komitmen organisasi, kompetensi guru, kinerja guru, dan budaya sekolah diperoleh melalui metode pengumpulan data dengan mengambil dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data (Sugiyono, 2010). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *kuesioner* (daftar pernyataan) yang diberikan kepada responden. Kuesioner diberikan oleh peneliti kepada responden untuk diisi secara langsung dan kuesioner yang telah diisi dikembalikan secara langsung kepada peneliti. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert berbentuk checklist yang berisi mengenai pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian dengan 5 alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) sampai Sangat Tidak Setuju (STS).

Tahapan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: deskripsi responden, deskripsi variabel, pengujian instrument penelitian, uji model dan uji hipotesis. Untuk dekripsi responden meliputi: usia, jenis kelamin, kualifikasi pendidikan, golongan dan masa kerja. Sedangkan untuk deskripsi variabel meliputi: nilai minimum, nilai maksimum dan mean dari masing-masing variabel. Untuk selanjutnya pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor, dengan ketentuan indikator yang dinyatakan valid yaitu indikator yang mempunyai kecukupan sampel lebih besar dari 0,5 pada KMO (Keiser Mayer Olkin of Measuring Sampling). Analisis data dapat dilanjutkan jika uji validitas tersebut terpenuhi. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu instrumen. Instrumen yang handal merupakan instrumen yang bebas dari kesalahan (eror), Sehingga reliabilitas instrumen merupakan kriteria tingkat kemantaban atau konsistensi suatu intrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas dapat diketahui dengan melihat nilai

Cronbach alpha. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,7$. Uji model merupakan suatu analisis yang digunakan dalam memprediksi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji Hipotesis menggunakan uji signifikansi yang pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2011). Pengujian melalui uji t (signifikansi) dilakukan dengan menggunakan indikator signifikan 0.05 , jika signifikansi ≤ 0.05 , maka hipotesis diterima, namun jika signifikansi ≥ 0.05 maka hipotesis ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi variabel komitmen organisasi, kompetensi guru, budaya sekolah dan kinerja guru

Sebagai berikut:

Tabel 1 Deskripsi Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean
Komitmen organisasi	108	2.58	5.00	3.7037
Kompetensi guru	108	3.13	4.96	4.2029
Kinerja guru	108	3.20	5.00	4.2213
Budaya sekolah	108	3.00	5.00	4.1819

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil Statistik deskriptif menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang diukur menggunakan 24 indikator memiliki *mean* 3,70, Kompetensi Guru memiliki *mean* 4,20, Kinerja Guru memiliki *mean* 4,22 dan Budaya Sekolah memiliki *mean* 4,18 dan dapat dikategorikan tinggi.

Uji Normalitas

Dari uji normalitas yang telah dilakukan penulis memperoleh data :

Tabel. 2 Hasil Uji Normalitas

“One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test”

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20383933
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098

	Negative	-0.094
Kolmogorov-Smirnov Z		1.015
Asymp. Sig. (2-tailed)		.254

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Hasil uji normalitas error (residual) dari table 2 menunjukkan besaran Asymp.sig pada uji Kolmogorov-smirnov Z adalah 0,254 karena lebih besar dari 0,05. Perolehan angka tersebut berarti normalitas error (residual) terpenuhi, sehingga HO dapat diterima, yang berarti nilai residual berdistribusi normal

Tabel. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.372	1.128		-1.216	.227
X1	-.081	.278	-.329	-.291	.772
X2	.488	.351	1.230	1.387	.168
Z	.160	.273	.437	.586	.559
Moderasi 1	.011	.066	.258	.174	.862
Moderasi 2	-.061	.083	-1.234	-.733	.465

a. Dependent Variable: AbsRes

Hasil dari uji heteroskedastisitas (Glejzer) pada tabel 3 memperlihatkan hasil signifikansi pada variabel komitmen organisasi senilai 0.772, kompetensi guru senilai 0.168, Adapun budaya sekolah senilai 0.559, bud_komit sebesar 0,862, dan bud_kompet senilai 0.465. Dari nilai-nilai yang didapat berarti bahwa semua variabel memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 berarti tidak ada heteroskedastisitas

Tabel 4 (R^2) atau Hasil Uji Determinasi

“Model Summary^b”

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.715	.20878

a. Predictors: (Constant), Moderasi 2, X1, X2, Z, Moderasi 1

b. Dependent Variable: Y

Hasil dari uji determinasi (R^2) pada tabel 4 memperlihatkan nilai *adjusted R square* senilai 0,715. Berdasarkan hasil nilai itu maka kemampuan variabel bebas: komitmen organisasi (X.1), kompetensi guru (X.2), budaya sekolah (Z), (bud_komit),

(bud_kompe t) untuk menjelaskan variabel terikat/memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 71,5% dan sisanya 28,5% dijelaskan diluar model

Tabel 5 Hasil Uji F (*Goodness of Fit*)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.895	5	2.379	54.581	.000 ^b
	Residual	4.446	102	.044		
	Total	16.341	107			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Moderasi 2, X1, X2, Z, Moderasi 1

Hasil dari (*goodness of fit*) uji F pada table 5 memperlihatkan nilai dari *F* 54.581 (*sig* 0,000). Hasil uji tersebut memperlihatkan nilai signifikansi 0,000 atau < 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.044	1.877		.556	.579
	X1	-1.029	.462	-1.490	-2.226	.028
	X2	1.177	.585	1.054	2.011	.047
	Z	.259	.454	.251	.570	.570
	Moderasi 1	.234	.109	1.867	2.135	.035
	Moderasi 2	-.151	.138	-1.088	-1.093	.277

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 6 dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4X_1Z + b_5X_2Z + e$$

$$Y = -1,029X_1 + 1,177 X_2 + 0,259Z + 0,234X_1.Z + -0,151X_2.Z + e$$

Dan dapat diketahui hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis satu (H1)

Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan atas kinerja guru ditolak, meskipun nilai penelitian memperlihatkan nilai signifikan 0,028 (lebih

kecil) $< 0,05$ namun karena ($\beta -1,490$ bernilai negatif) Artinya bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh akan Kinerja Guru.

Hipotesis dua (H2)

Kompetensi guru berpengaruh secara positif dan signifikan akan kinerja guru di terima, karena hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan kompetensi guru sebesar 0,047 (lebih kecil) $< 0,05$ dan ($\beta 0,743$ bernilai positif). Artinya bahwa Kompetensi guru berpengaruh secara positif dan signifikan akan kinerja guru

Hipotesis tiga (H3)

Budaya sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan akan kinerja guru ditolak, karena hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan Budaya sekolah sebesar 0,570 (lebih besar) $> 0,05$. Artinya ialah Budaya sekolah tidak mempengaruhi kinerja guru

Hipotesis empat (H4)

Budaya sekolah memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru diterima, karena hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,035 (lebih kecil) $< 0,05$. Maksudnya ialah Budaya sekolah memoderasi hubungan antara komitmen organisasi akan kinerja guru

Hipotesis lima (H5)

Budaya sekolah memperkuat pengaruh kompetensi guru akan kinerja guru ditolak, karena nilai penelitian memperlihatkan nilai signifikan sebesar 0,277 (lebih besar) $> 0,05$ maka artinya bahwa Budaya sekolah memperlemah pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis satu (H1) Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Guru dengan hasil Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi empiris ini terjadi karena guru tidak memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi sekolah sehingga rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan rendah. Hasil tersebut mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Sarmawa et al., 2015) (Irawan et al., 2018) (Bohlen Purba & Ali, 2018) yang memaparkan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis dua (H2) Kompetensi Guru mempunyai pengaruh akan Kinerja Guru dengan ini Kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terjadi karena sebagian besar guru sudah memiliki empat ranah kompetensi (profesional, paedagogis, pribadi, dan sosial) sehingga berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Hasil tersebut mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Sarmawa et al., 2015) (Irawan et al., 2018) (Bohlen Purba & Ali, 2018) (Mutakin, 2016) (Yusuf & Suci, 2018) yang memaparkan bahwa kompetensi guru mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis tiga (H3) Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru dengan hasil Budaya sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru. Hasil tersebut mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Muhammad Arifin, 2015) (Setiyati et al., n.d.) yang memaparkan bahwa budaya sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis empat (H4) Budaya sekolah Memoderasi Pengaruh Komitmen organisasi akan Kinerja Guru dengan hasil Peran Budaya Sekolah memoderasi antara komitmen akan kinerja guru. Kondisi tersebut disebabkan karena sebagian pendidik beranggapan budaya sekolah mempengaruhi komitmen guru untuk meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan. Budaya sekolah berpengaruh antara komitmen guru terhadap kinerjanya pada sekolah sehingga budaya sekolah yang baik dapat dijadikan sebagai jaminan untuk menjaga keberlangsungan hidup sekolah. Sehingga, Sebagian teori dapat berhasil diterapkan untuk meningkatkan budaya yang mempengaruhi komitmen terhadap kinerja pada suatu sekolah diimplementasikan begitu saja disekolah, memandang adanya perbedaan karakter dan latar belakang setiap individu.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis lima (H5) Budaya Sekolah Memoderasi Pengaruh Kompetensi Guru akan kinerja Guru dengan hasil fungsi budaya sekolah memperlemah pengaruh kompetensi akan kinerja guru. Pada uji korelasi antara variabel BUD_KOMIT dengan variabel kompetensi mengindikasikan hubungan antara keduanya tidak signifikan. Hubungan antara variabel BUD_KOMIT dengan variabel Kinerja tidak berpengaruh. Keadaan ini terjadi karena hampir semua guru beranggapan bahwa budaya sekolah tidak mempengaruhi kompetensi guru dalam peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan pengujian dan analisis mengenai kapasitas budaya sekolah memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi guru akan kinerja

guru dapat disimpulkan bahwa: Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan akan kinerja guru di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Subah, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Subah, Budaya sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Subah, Peran Budaya Sekolah memoderasi antara komitmen terhadap kinerja guru di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Subah, Peran budaya sekolah mempunyai pengaruh yang lemah akan kompetensi dan kinerja guru di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Subah

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlen Purba, C., & Ali, H. (2018). *Scholars Journal Of Economics, Business And Management (SJEEM) The Influence Of Competency, Organizational Commitment And Non Financial Compensation On Teacher Performance In SMAN 29 Jakarta*. <https://doi.org/10.21276/Sjebm.2018.5.3.13>
- Emory, D. C. Dan W. (1998). *Metode Penelitian Bisnis*. Erlangga.
- Farid, A., Ahmad, N., Haerani, S., Hamid, N., Reni, A., & Batam, S. B. (N.D.). *Hasanuddin Journal Of Applied Business And Entrepreneurship Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Makassar. The Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment And Work Satisfaction Toward Teacher Performance Of High School At Makassar*.
- Irawan, D., Wahyudin, A., Yanto, H., & Negeri Semarang, U. (2018). The Moderating Influence Of The Academic Supervision Of Teacher Competencies And Commitment Towards Organizational Of Teacher Performance SMA Kesatrian 2 Semarang City, Indonesia 2. *EM*, 7(1), 65–70. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Muhammad Arifin, H. (2015). The Influence Of Competence, Motivation, And Organisational Culture To High School Teacher Job Satisfaction And Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Mutakin, T. Z. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Formatif*.
- Penilaian Kinerja Guru 2010, (2010).
- Peraturan Pemerintah Tentang Guru, (2008).

- Sarmawa, I., Suryani, N., & Gede Riana, I. (2015). Commitment And Competency As An Organizational Citizenship Behaviour Predictor And Its Effect On The Performance A Study Of Private Vocational High Schools In Klungkung Regency, Bali, Indonesia. In *International Journal Of Economics, Commerce And Management United Kingdom: Vol. III* (Issue 1). [Http://Ijecm.Co.Uk/](http://Ijecm.Co.Uk/)
- Setiyati, S., Negeri, S., & Gunungkidul, W. (N.D.). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru.*
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Alfabeta.
- Undang-Undang Sisdiknas, (2003).
- Undang-Undang Guru Dan Dosen, (2005).
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan Teori Dan Psikologi.* PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal Geoekonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/Geoekonomi.V9i2.23>