

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU DI SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN PEKALONGAN UTARA KOTA PEKALONGAN

Mubariyin¹, Ngasbun Egar², Nurkolis³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Email : ayincahndeso@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi guru; 2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru 3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru; 4) mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru.

Penelitian ini merupakan desain korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan sebanyak 383 orang. Sampel penelitian sebesar 198 orang dengan teknik menggunakan *proportional random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan deskriptif dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian diketahui bahwa 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi guru sebesar 27,5%; 2) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru sebesar 37%; 3) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sebesar 37,7%, 4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sebesar 67,3%. Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan membangun kerja sama perlu ditingkatkan melalui komunikasi dua arah yang baik antara kepala sekolah dan guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Guru

Abstract

This study aims to 1) determine the influence of leadership on teacher organizational commitment; 2) determine the influence of the work environment on teacher organizational commitment; 3) determine the influence of job satisfaction on teacher organizational commitment; 4) determine the influence of leadership, work environment and job satisfaction on teacher organizational commitment.

This study is a correlational design with a quantitative approach. The population of the study was all elementary school teachers in Pekalongan Utara District, Pekalongan City, totaling 383 people. The research sample was 198 people using proportional random sampling techniques. The research instrument used a questionnaire. Data analysis used descriptive and multiple linear regression.

The results of the study showed that 1) There is an influence of leadership on teacher organizational commitment of 27.5%; 2) There is an influence of the work environment on teacher organizational commitment of 37%; 3) There is an influence of job satisfaction on teacher organizational commitment of 37.7%, 4) There is a joint influence of leadership, work environment and job satisfaction on teacher organizational commitment of 67.3%. The implication of this study is that improving the principal's ability to lead and build cooperation needs to be improved through good two-way communication between the principal and teachers.

Keywords : Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, Teacher Organizational Commitment

A. PENDAHULUAN

Pendidikan sebagaimana dalam Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Wardan, 2019:1).

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut dalam tatanan mikro pendidikan harus mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional sesuai dengan tujuan pendidikan. Ujung tombak dari upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah kaum pendidik (guru maupun dosen), guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral pertama dan utama (Wardan, 2019: 1).

Eksistensi guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik. Eksistensi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh-pengaruh baik pengaruh faktor internal maupun pengaruh dari faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru (Octavia, 2019:34). Setiap guru memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan atau guru dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi (Yusuf & Syarif, 2018:23).

Komitmen organisasi guru mempunyai konsekuensi yaitu guru yang memiliki komitmen kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen guru pada tujuan pendidikan, maka semakin kecil kemungkinan mengundurkan diri karena komitmen mendorong guru untuk tetap mencintai pekerjaannya dan bangga ketika tetap berada di sana. Guru yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi sekolah karena guru dengan komitmen yang tinggi menunjukkan kesadaran tinggi berkorban demi kelangsungan tujuan pendidikan di sekolahnya (Salfiyadi, 2021: 116).

Komitmen organisasi guru dapat dipengaruhi kepemimpinan. Menurut Fauzi, Muntholib & Anwar (2021:33) kepemimpinan mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang ada di dalam organisasi karena mereka merasa adanya keterikatan dengan pimpinan dan sekolah tempat mereka bekerja. Marhawati (2021:27) berpendapat bahwa komitmen anggota organisasi muncul dari perilaku pemimpin yang mendorong partisipasi mereka dalam pembuatan keputusan yang memperlakukan mereka dengan pertimbangan, keadilan dan pendukung. Pemimpin yang menunjukkan perilaku etis akan lebih mungkin untuk mempertimbangkan kebutuhan dan hak-hak individu karyawan dan memperlakukan mereka dengan adil. Hal ini didukung oleh penelitian Muzayanah (2018) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen guru akan perubahan dan kebahagiaan.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung (Eroy, 2020:12). Hal ini didukung oleh penelitian Nurilla (2019) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora.

Lingkungan kerja di Sekolah Dasar menunjukkan fenomena lingkungan kerja cenderung mendorong pada suasana kerja yang penuh tekanan karena adanya target-target kegiatan guru yang harus dicapai. Kegiatan tersebut meliputi kegiatan mengajar, menuntaskan semua kompetensi dasar. Lingkungan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri yang bersifat birokratis membatasi guru dalam mengembangkan kreativitas dalam menggunakan metode pembelajaran. Guru yang masih menjadi sentral maupun sumber belajar siswa karena sistem kurikulum yang digunakan di sekolah masih berpusat pada guru, sehingga siswa cenderung pasif dalam pembelajaran. Fasilitas sekolah terutama di Sekolah Dasar Negeri masih kurang mendukung dalam kegiatan belajar mengajar karena pengadaan fasilitas sekolah harus melalui proses panjang birokrasi dan anggaran sekolah, sehingga terkadang masih ada guru yang harus memanfaatkan fasilitas pribadi untuk mengembangkan potensi diri.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru penting untuk prestasi siswa dan kinerja sekolah. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru, sehingga meningkatkan motivasi dan komitmen guru untuk mengajar. Guru yang puas lebih cenderung memberikan pembelajaran berkualitas lebih tinggi yang bermanfaat bagi kesuksesan siswa. Kepuasan kerja guru memiliki implikasi serius bagi pengembangan sekolah dan guru itu sendiri (Purba dkk, 2021:142). Demikian pula dengan hasil penelitian Sunarto (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survai yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan. Desain penelitian yang dilakukan adalah korelasional. Sampel penelitian ini adalah guru SD se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan sebanyak orang 198 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *proportional random sampling*.

Instrumen atau alat pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Skala yang digunakan untuk pilihan jawaban dalam kuesioner adalah skala *Likert*. Peneliti dalam mengumpulkan data penelitian menggunakan teknik angket. Teknik analisa data menggunakan analisa Regresi Linear Berganda.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan bawahannya. Kemampuan ini tidak dimiliki oleh semua orang, namun dapat dipelajari dan dikembangkan melalui suatu proses. Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan sangat dibutuhkan untuk mengorganisir dan menghasilkan output yang berkualitas. Pemimpin atau kepala sekolah yang mampu mendorong partisipasi guru dalam proses belajar mengajar dan adil dapat meningkatkan komitmen organisasi dari guru.

Kepemimpinan di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan termasuk dilakukan kategori baik. Hasil uji statistik deskriptif terhadap kepemimpinan diperoleh nilai *mean* sebesar 148,43 yaitu termasuk dalam kelas interval 129-149. Hal ini berarti kepemimpinan di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dikategorikan cukup baik.

Hasil uji dimensi variabel kepemimpinan dapat diketahui dimensi dengan nilai tertinggi kemampuan efektivitas sebesar 0,976 dan dimensi dengan nilai terendah yaitu kemampuan untuk bekerja sama sebesar 0,932. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan terhadap kemampuan untuk bekerja sama masih kurang.

Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan seperti guru, agar pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar dapat berjalan dengan baik. kemampuan pemimpin dalam membangun kerja sama tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman dalam memimpin tetapi juga kepribadian pemimpin itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Midangsi (2021:39) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan salah satunya adalah karakteristik pribadi pemimpin. Karakteristik yang utama adalah intelegensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf intelegensi yang lebih tinggi daripada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

Hasil uji hipotesis 1 membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan diperoleh nilai *R square* sebesar 0,275 atau 27,5%, hal ini berarti sumbangan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 27,5% dan sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kepala sekolah memiliki tugas untuk mendorong dan mengarahkan setiap anggota organisasi sekolah seperti guru, staf dan siswa dalam menjalankan proses belajar dengan baik. Kepala sekolah yang mampu membuat keputusan secara tepat dan adil bagi guru akan menumbuhkan rasa keterikatan pada sekolah sehingga terbentuk komitmen organisasi

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja di sekolah harus kondusif baik lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar. Guru merasa lingkungan kerja di sekolah yang mampu memenuhi kebutuhannya akan merasa terikat dan terbangun komitmen organisasi yang kuat.

Lingkungan kerja di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dikategorikan baik. Hal ini dapat diketahui dari hasil statistik deskriptif terhadap lingkungan kerja (X_2) dengan nilai *mean* sebesar 124,48 dan termasuk dalam kelas interval 125-137, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan termasuk dalam kategori baik.

Hasil uji dimensi variabel lingkungan kerja dimensi fisik dan dimensi non fisik sebesar 0,866. Lingkungan kerja di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan terhadap lingkungan kerja fisik dan non fisik berimbang. Lingkungan kerja di sekolah baik fisik maupun non fisik dapat tercipta dengan baik jika sarana dan prasarana dan keinginan untuk membangun lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja juga dapat dibangun dengan hubungan kerja yang baik antar guru.

Hasil uji determinasi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan diperoleh nilai *R square* sebesar 0,370 atau 37%, hal ini berarti sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 37% dan sisanya sebesar 63% dipengaruhi oleh variabel lain. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya adalah lingkungan kerja yang merupakan bagian dari karakteristik organisasi dengan nilai-nilai, aturan, norma dan budaya yang dimiliki sekolah sehingga

dapat membentuk komitmen organisasi dari guru. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik mendorong peningkatan etos kerja guru.

Kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dikategorikan baik. Hasil uji statistik deskriptif kepuasan kerja diperoleh nilai *mean* sebesar 209,08 atau termasuk dalam kelas interval 121-230 persepsi responden terhadap kepuasan kerja di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dikategorikan cukup baik.

Hasil uji dimensi variabel kepuasan kerja dengan nilai tertinggi yaitu rekan kerja sebesar 0,911 dan nilai terendah yaitu pekerja itu sendiri sebesar 0,742. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan masih kurang terhadap pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan masih kurang terhadap pekerjaan guru dalam kegiatan belajar mengajar. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, jika guru senang pada pekerjaannya akan menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan tersebut.

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya kekuatan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang diperoleh dari nilai korelasi (*R*) yaitu 0,614, berarti kekuatan korelasi kedua variabel termasuk kategori kuat. Hasil uji determinasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan diperoleh nilai *R square* sebesar 0,377 atau 37,7%, hal ini berarti sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 37,7% dan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain. terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Guru dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang kuat terhadap sekolah. Guru akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi atau sekolah. Komitmen organisasi di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dikategorikan baik. Hasil uji statistik deskriptif komitmen organisasi diperoleh nilai *mean* sebesar 167,38 dan termasuk dalam kelas interval 156-169, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai komitmen organisasi di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dikategorikan cukup baik.

Komitmen guru yang baik terhadap organisasi sekolah dapat digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah. Guru yang memiliki komitmen yang baik cenderung untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan belajar mengajar. Guru juga lebih bersemangat dalam mengembangkan diri agar dapat meningkatkan kualitasnya sehingga tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai. Guru yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi sekolah karena guru dengan komitmen yang tinggi menunjukkan kesadaran tinggi berkorban demi kelangsungan tujuan pendidikan di sekolahnya.

Hasil uji dimensi variabel kepuasan kerja dengan nilai tertinggi yaitu komitmen afektif sebesar 0,914 dan dimensi dengan nilai terendah yaitu normative sebesar 0,886. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan kurang dalam komitmen normative.

Komitmen normative berkaitan dengan perasaan guru terhadap keharusan untuk tetap bertahan di sekolah. Guru yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan di sekolah karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi terutama yang berstatus sebagai PNS, sebagai konsekuensi dari status kepegawaian guru. Hal ini sesuai dengan pendapat (Jex & Britt, 2014:159) yang menyatakan bahwa komitmen normatif merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Dengan kata lain, keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya kekuatan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,673, berarti kekuatan korelasi antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi termasuk kategori kuat.

Hasil uji determinasi antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang diperoleh hasil nilai R sebesar 0,673 atau 67,3%, hal ini berarti kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi sebesar 67,3% dan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Komitmen organisasi di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dipengaruhi faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kepemimpinan dan lingkungan kerja termasuk dalam bagian organisasi yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi guru, sedangkan kepuasan kerja merupakan faktor pribadi, tergantung kemampuan guru dalam mempersepsikan pekerjaan dan memberikan respon terhadap pekerjaan tersebut.

D. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya sumbangan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 27,5%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi 37%. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 37,7%. Terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 67,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Disman, Ahman & Santoso. 2020. *Conditional Process Pada Manajemen SDM*, Penerbit Gracias Logis Kreatif. Ponorogo.
- Angkawijaya, 2019. *Analisis Instrumen Organizational Commitment-Modified dengan Pendekatan Mix Method*. Penerbit CV, Jejak. Sukabumi.
- Chaerudin, Rani & Alicia, 2020. *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, Penerbit CV. Jejak. Sukabumi.
- Eroy. 2020. *7 Steps to HRM 4.0 Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Penerbit Runzune Sapta Konsultan. Cilegon.
- Fattah, 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, Penerbit Elmatera, Yogyakarta
- Fauzi, Muntholib & Anwar, 2021, *Perilaku Kepemimpinan Partisipatif Pengembangan Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Penerbit Lakeisha. Klaten
- Jex & Britt. 2014. *Organizational Psychology*. Penerbit John Wiley & Sons. New Jersey. USA.
- Marhawati. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Penerbit Deepublish. Yogyakarta.
- Midangsi. 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Masa Pandemi*. Penerbit Nilacakra. Badung Bali
- Muzayanah. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Komitmen Guru Akan Perubahan Dan Kebahagiaan Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Psikologi Vol. 1 No. 2 Agustus 2018*.
- Nugroho, 2018, *Kepemimpinan untuk Mahasiswa, Teori dan Aplikasi*, Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta
- Nurilla, 2019, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Melalui Komitmen Terhadap Kinerja Guru (Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora), *Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang*.
- Octavia. 2019. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Penerbit Deepublish. Yogyakarta.
- Purba, Subakti, Cendana, Simarmata, Tanjung, Haianja, Fahmi, Thahura, Chamidah, Salim, Millaries, Karwanto dan Avicenna, 2021. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*, Penerbit Yayasan Kita Menulis, Medan
- Rachmayuniawati & Mulyeni. 2020. *Kepemimpinan Organisasi*. Penerbit Media Sains Indonesia. Bandung.
- Riyadi. 2018. *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Penerbit Zifatama Jawara, Sidoarjo.
- Salfiyadi. 2021. *Optimalisasi Kinerja Guru UKS*. Penerbit A Empat. Serang.
- Sulasmi. 2020. *Manajemen dan Kepemimpinan*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Depok.
- Sunarto. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Jurnal Administrasi dan Manajemen Kependidikan Vol. 5 No. 2 Juni 2022*.
- Suparman 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru, Sebuah Pengantar Teoritik*, Penerbit Uwais Inspirasi Indonesia. Ponorogo.
- Umam, 2012. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Utaminingsih, 2014, *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik dan Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Penerbit UB Press. Malang.
- Wardan. 2019. *Guru Sebagai Profesi*. Penerbit Deepublish. Yogyakarta.
- Widodo. 2018 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yusuf & Syarif. 2018. *Komitmen Organisasional*. Penerbit Nas Media Pustaka. Makasar.