

The Influence Of Principal Leadership Style, Management Knowledge, And Job Satisfaction On The Organizational Commitment Of Junior High School Teachers In Lawe Alas District, Southeast Aceh Regency

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengetahuan Manajemen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Di Kecamatan Lawe Alas Kabupaten Aceh Tenggara

Rahim Sekedang¹, Marwan², Munawar³

Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Almuslim^{1,2,3}

Email: sekedangrahim@gmail.com¹, marwan@umuslim.ac.id², nawar10dr@gmail.com³

*Corresponding Author

Received :15 Mei, Revised : 10 Juni 2026, Accepted : 13 Juli 2026.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of principal leadership style, management knowledge, and job satisfaction on the organizational commitment of junior high school teachers in Lawe Alas District, Southeast Aceh Regency. The research employed a quantitative approach with a descriptive correlational design. The population consisted of 214 teachers, with a sample of 139 respondents determined using the Slovin formula and proportional and simple random sampling techniques. Data were collected through a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability, and analyzed using descriptive and correlational methods. The results indicate that principal leadership style significantly influences management knowledge (92%) and job satisfaction (95%), and also has a direct effect on organizational commitment (13%). Management knowledge has a minor effect on organizational commitment (2%), while job satisfaction shows a dominant influence (58%). Simultaneously, all three variables have a very significant effect on organizational commitment (98%).

Keywords: Leadership Style, Management Knowledge, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengetahuan manajemen, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMP di Kecamatan Lawe Alas, Kabupaten Aceh Tenggara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Populasi berjumlah 214 guru dengan sampel 139 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin serta teknik proporsional dan simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan angket skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis secara deskriptif dan korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap pengetahuan manajemen (92%) dan kepuasan kerja (95%), serta berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi (13%). Pengetahuan manajemen memiliki pengaruh kecil terhadap komitmen organisasi (2%), sedangkan kepuasan kerja memberikan pengaruh dominan (58%). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh sangat signifikan terhadap komitmen organisasi (98%).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengetahuan Manajemen, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

1. Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan merupakan prioritas utama dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga diperlukan manusia yang utuh, yaitu manusia yang tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan akan tetapi mempunyai kemampuan untuk berpikir rasional, kritis, dan kreatif. Dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif

mengembangkan potensi dalam diri untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan undang-undang tersebut guru mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan oleh karena itu guru diuntut agar mampu mengadaptasikan dirinya dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju pada saat sekarang ini agar ilmu dan keterampilan yang diberikan kepada siswa tidak ketinggalan oleh perkembangan ilmu itu sendiri. Profesi guru meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa dan melatih merupakan meneruskan dan mengembangkan kemampuan yang ada pada diri siswa. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak di usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Tujuan Pendidikan Nasional dalam UU Sisdiknas yang mengatur semua proses pendidikan termasuk di dalamnya mengatur tentang tujuan pendidikan yang tertuang dalam UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3 dikemukakan bahwa tujuan pendidikan nasional untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Semua itu dapat tercapai memerlukan peran yang dominan dari guru yang profesional. Tenaga pendidik yang profesional dapat terwujud apabila dalam melaksanakan tugasnya sudah memiliki kompetensi yang harus dipunyai. Upaya pemerintah untuk mencetak tenaga pendidik yang profesional sudah dilaksanakan dengan uji kompetensi guru baik dengan jalur portofolio ataupun PLPG, diharapkan dengan uji kompetensi akan dicetak guru yang berkualitas sehingga berdampak pada pengajaran dan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan.

Empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 seharusnya dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam bekerja, tetapi kenyataan di lapangan kinerja guru tidak sesuai yang diharapkan, hal ini disebabkan berbagai macam hal, baik faktor intern maupun ekstern dari guru yang bersangkutan dari faktor intern guru masih banyak yang sibuk memikirkan urusan keuangan rumah tangga yang masih banyak hutang, kondisi kesehatan yang kurang baik, sedangkan faktor ekstern masih banyak guru yang belum memaksimalkan diri dalam pengajaran, model pembelajaran yang menjemukan bagi peserta didik, guru juga masih enggan untuk meningkatkan potensi diri dengan menolak kompetisi guru berprestasi.

Menurut data dari pembantu kepala sekolah bidang kurikulum, hanya 55% guru yang mempersiapkan, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan baik, 15% guru melakukan inovasi untuk pengembangan bahan ajar, 80% guru mengajar dengan cara yang masih monoton, dan sekitar 40% kemauan guru untuk mengembangkan potensi dan kualitas diri, sehingga masih minimnya prestasi siswa maupun kinerja guru.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) melihat hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) guru 2015 secara nasional masih rendah. Hasil rata-rata UKA 2015 yaitu 42,25 dengan nilai tertinggi 97,0 dan nilai terendah 1,0. Dikatakannya, hasil rata-rata UKA itu mencakup seluruh peserta (guru) dari jenjang TK sampai jenjang SMA.

Data jumlah guru SMP PNS menurut data "Aceh Tenggara dalam angka" menyebutkan bahwa jumlah guru SMP Negeri di Kabupaten Aceh Tenggara sebanyak 170 orang, laki-laki 60, Perempuan 110 berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Guru PNS SMP Aceh Tenggara

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Diploma 3	40
2.	S1	110
3.	S2	20
Total		170

Sumber: Aceh Tenggara dalam Angka 2017

Hasil UKG online yang dilaksanakan secara nasional menunjukkan hasil yang kurang maksimal, karena yang lulus KKM 70 hanya kurang lebih 40% guru saja dari seluruh guru yang sudah mempunyai sertifikat guru profesional. Hasil penelitian Balitbang PDIP pada tahun 2014 menyatakan bahwa persentasi guru yang tidak layak sesuai dengan profesinya adalah sebagai berikut: guru SMA 32,9% guru SMP 35,9% dan guru SD sebesar 49,3%. Hal ini menandai rata-rata keseluruhan guru, mulai guru SD, SMP dan SMA rata-rata 39,4% belum profesional atau belum layak menjadi guru.

Studi awal yang dilakukan pada bulan Oktober sampai Januari 2017 SMP Negeri di Kabupaten Aceh Tenggara, menunjukkan bahwa pendidikan disini juga bermasalah. Ketidakpercayaan guru terhadap kepala sekolah kurang. Mereka menganggap kepala sekolah kurang adil dan kurangmampu menjaga keharmonisan anggotanya. Hal ini terlihat dari ketidaktaatanguru terhadap aturan yang dibuat sekolah, masih ada guru yang tidak membuat program pembelajaran, dan bahan ajar yang sudah ditentukan dengan tepat waktu. Hal lain ditemukan ketidak kompakn atau kebersamaan di antara guru masih kurang. Hal ini dilihat dari ketidakpedulian guru terhadap keadaan atau situasi yang ada di lingkungan sekolah. Sebahagian guru selalu ada yang pro kontrak terhadap situasi yang terjadi di lingkungan sekolah, misalnya dalam penegakan disiplin siswa maupun guru. Sering terjadi salah paham antara sesama guru yang tidak mengerti duduk permasalahan. Hal inilah yang membuktikan bahwa kemampuan manajemen kepala sekolah kurang jika kepala sekolah mampu memahami tugas dan perannya sebagai seorang kepala sekolah maka ia akan mudah dalam menjalankan tugasnya, terutama berkenaan dengan manajemen sekolah yang akan dikembangkannya. Bekal kemampuan dalam memahami kompetensi sebagai seorang kepala sekolah ini akan menjadi bekal dalam pelaksanaan kinerja yang harus dilakukannya. Ada banyak kompetensi kepala sekolah yang setidaknya harus sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam tugasnya sehari-hari disekolah yang dipimpinnya. Kompetensi yang dimiliki kepala sekolah adalah memahami bahwa sekolah adalah sebagai suatu system yang harus dipimpin, karena kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan. Jadi kepemimpinan kepala sekolah harus menunjuk kepada suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada dibawahpengawasannya.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di lingkungan satuan pendidikan harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Proses manajemen satuan pendidikan dominan ditangan kepala sekolah. Peran kepala sekolah dalam satuan pendidikan agak berbeda dengan organisasi lainnya. Menurut Soebagio (2000: 161) Peranan kepala sekolah dalam pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui peranan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagaipemikir, pekerjaan yang akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam lingkungan satuan pendidikan selalu melibatkan upaya seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi perilaku para guru dalam suatusituasi. Kepala sekolah yang memiliki peran harus selalu memotivasi guru guna untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya juga berfungsi membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para tenaga pendidikan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang

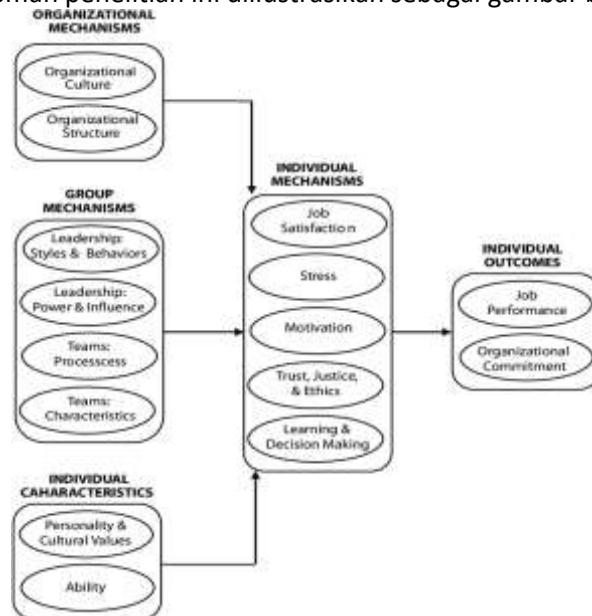
harmonis, sehat, dinamis dan nyaman. Dalam suatu institusi kepuasan kerja itu harus memiliki, Gibson (1996: 181) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan kerja, teman sekerja. Apalagi guru dalam mengajar harus memiliki kepuasan kerja supaya adanya alat untuk mengintropeksi diri dalam hal yang lebih baik. Ketidakpuasan guru juga masih terlihat dari keterlambatan dan ketidakhadiran guru di sekolah masih terlihat tinggi. Hal ini disebabkan alasan karena beberapa guru tersebut mempunyai tugas tambahan di luar jam mengajar untuk menutupi kebutuhan hidup sehari-hari. Ketidakpuasan kebutuhan hidup inilah membuat mereka sering terlambat dan tidak hadir di kelas sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.

Realita tentang berlangsungnya proses pembelajaran di SMP Negeri di Kabupaten Aceh Tenggara ini memberikan gambaran bahwa adanya kesenjangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Artinya guru belum mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Menurut Glickman (dalam Burhanudin, dkk, 1995: 124) ciri-ciri guru yang memiliki komitmen, antara lain: (a) Tingginya perhatian terhadap siswa-siswi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada siswa dan siswinya, antara lain sebagai berikut: 1) Memberikan bimbingan. 2) Mengadakan komunikasi yang intensif terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik. (b) Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan. Tugas guru merupakan tugas yang kompleks mulai dari mendidik, mengajar, membimbing dan sebagainya. Oleh karenanya guru harus memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menunaikan kewajibannya yaitu sebagai guru tidak hanya mendidik didalam kelas, tetapi juga disela-sela waktu di luar jam mengajar. (c) Bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain, pekerjaan menjadi guru adalah pekerjaan dibidang jasa. Terkait dengan tugas tersebut, para guru dibebankan dengan tugas-tugas sebagai berikut : a) Guru memiliki tugas profesional. Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang kependidikan meskipun kenyataannya masih banyak dilakukan orang diluar kependidikan. b) Guru memiliki tugas kemanusiaan. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswa-siswinya. c) Guru memiliki tugas kemasyarakatan. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungkannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Jadi, ciri-ciri komitmen guru yang profesional adalah guru-guru yang mempunyai komitmen tinggi, karena tipe guru semacam ini memiliki tanggungjawab yang tinggi serta komitmen yang tinggi. Ia benar-benar profesional melalui peningkatan kemampuan secara terus menerus. Orang yang profesional selalu mempunyai kemampuan untuk mengembangkan dirinya terus-menerus.

Menurut Mulyasa (2003: 151) menjelaskan bahwa komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya ketakutan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif. Senada dengan itu Colquitt (2009: 70) menyatakan komitmen organisasi yaitu pekerja yang memiliki komitmen mengidentifikasi diri dengan organisasi, menerima tujuan dan nilai organisasi dan mau melakukan usaha ekstra atas nama organisasi. Seorang guru yang mempunyai komitmen tinggi akan memiliki kepedulian terhadap tugas, kebutuhan siswa, teman sejawat, atau atasan langsung. Ia punya komitmen terhadap tugas yang dibebankannya, termasuk tanggung jawab terhadap bangsa, negara dan sesama manusia. Pembentukan sikap seperti ini karena ia mendasarkan diri pada panggilan jabatan yang pada akhirnya ia juga bertanggung jawab terhadap sang pencipta. Jika hal ini terus dibiarkan maka pendidikan di daerah ini akan terus terpuruk yang mengakibatkan kemiskinan dan kemelaratannya, oleh karena itu perlu diambil tindakan agar kita bisa keluar dari permasalahan ini.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Minner (1992: 134) secara konseptual ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu: (1) suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi; (2) kemauan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi; (3) adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1993) mengajukan tiga model komitmen organisasional dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu: (1) komitmen afektif (*affective commitment*), adalah merupakan keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya; (2) komitmen kontiniu (*continuance commitment*), adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya; dan (3) komitmen normatif (*normative commitment*), adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain. Robbins (2000: 115) menjelaskan dalam ringkasan penelitian yang dilakukan dari 27 studi menunjukkan hubungan antara komitmen dan kinerja, komitmen afektif nampaknya berkaitan lebih kuat dengan organisasi. Studi menemukan bahwa komitmen afektif merupakan prediktor yang penting terhadap beberapa hasil.

Teori model integratif dari perilaku organisasi menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2011:9) sebagai pedoman penelitian ini diilustrasikan sebagai gambar berikut:



Gambar 1. Model Integrasi Perilaku Organisasi

Merunut kepada grand teori perilaku organisasi qolquit diatas gaya kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam mekanisme kelompok (*Leadership: Styles and Behaviours*), Kepuasan Kerja termasuk kedalam mekanisme individu (*Job Satisfaction*), Pengetahuan manajemen termasuk dalam mekanisme individu (*Learning and Decision Making*) dan Komitmen Organisasi termasuk kedalam keluaran individu.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan antara lain oleh Suparman (2007) berjudul analisis pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah kabupaten sukamara propinsi kalimantan tengah, disimpulkan bahwa peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Kartika, Kaihatu (2010: 34) yang berjudul analisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Pakuwon Food Festival. Peneliti lain Liana (2012: 43) yang berjudul Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA di

kabupaten Malang disimpulkan bahwa semua jalur adalah signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Lubis (2007: 47) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan komitmen organisasi dan pengetahuan manajemen dengan kinerja kepala sekolah disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan pengetahuan manajemen berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja kepala sekolah dengan korelasisebesar 0,540. Demikian pula Suddin (2010: 42) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta, menyimpulkan tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, grand teori dan hasil UKG guru di atas, dapat diprediksikan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Seauhmana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap komitmen organisasi guru perlu di kaji secara ilmiah melalui penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengetahuan Manajemen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP DiKecamatan Lawe Alas Kabupaten Aceh Tenggara”**.

2. Kajian Pustaka

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu cara yang digunakan oleh kepala sekolah dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang kepala sekolah yang dirasakan oleh orang lain yaitu Hersey.

Pengetahuan Manajemen

Menurut Donsu (2017:85) pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu, pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau *open behavior*. Menurut Al-Gamdi (2015:25) *Knowledge Management* atau Manajemen Pengetahuan dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses yang melibatkan perencanaan pengetahuan, produksi, pembangkitan, organisasi, penyebaran dan berbagi, selain menggunakannya untuk tujuan meningkatkan kualitas kinerja staf organisasi, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu menurut Walczak dalam Intezari (2017:474) mendefinisikan Pengetahuan Manajemen sebagai setiap proses (baik kebijakan formal atau metode pribadi informal) yang memfasilitasi perlengkapan, distribusi, pembuatan dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan.

Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno kepuasan kerja guru adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan guru yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja guru merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.³⁷ Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Komitmen Organisasi Guru

Colquitt (2009) mendefinisikan komitmen organisasi (*organizational commitment*) sebagai hasrat karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan akan tetap menjadi anggota organisasi atau keluar untuk mencari pekerjaan lain. Karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi akan berperilaku menarik diri (*withdrawal behavior*) dari organisasi seperti mangkir dari tempat kerja

dan perilaku lainnya yang pada akhirnya berujung pada mengundurkan diri (*exit*). Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sangat penting dalam kelangsungan dan kinerja sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan dan sekolah.

3. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional yang bertujuan untuk menggambarkan sekaligus menganalisis hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengetahuan manajemen, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi guru. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri dan swasta di Kecamatan Lawe Alas, Kabupaten Aceh Tenggara, pada Desember 2025, dengan populasi sebanyak 214 guru dan sampel 139 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin serta teknik proportional random sampling dan simple random sampling. Data dikumpulkan melalui instrumen angket berbasis skala Likert yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan pengukuran. Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk memberikan gambaran variabel penelitian serta analisis korelasional untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan faktor-faktor yang diteliti dalam konteks komitmen organisasi guru.

4. Hasil dan Pembahasan

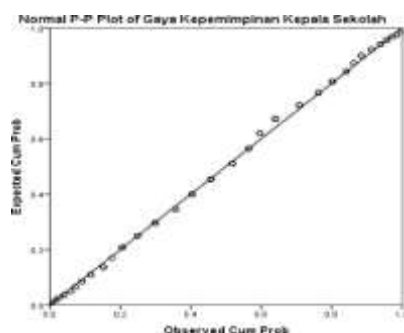
Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Lilliefors dimana merupakan pengembangan dari Kolmogorov Smirnov dengan sampel sebanyak 139 orang. Dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (*sig*) lebih besar dari 0.05 maka data penelitian memiliki galat distribusi normal.

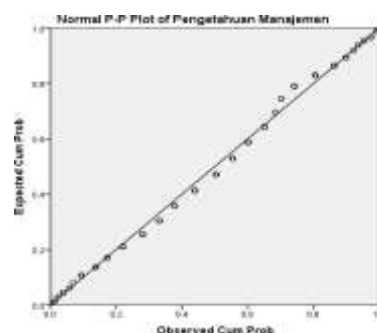
Tabel 2. Rangkuman Perhitungan Normalitas Uji Lilliefors

No	Variabel	Sig	Hasil
1	Residual X1.X2.X3 dan Y	0,000	Galat taksiran berdistribusi tidak normal.

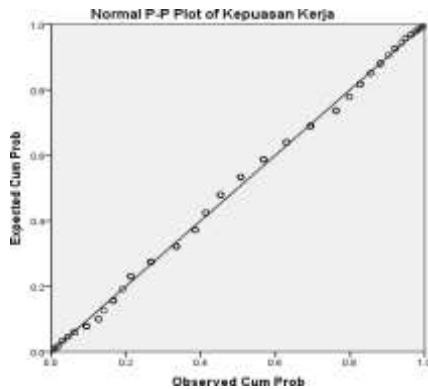
Pada tabel diatas ditarik kesimpulan data bersitribusi tidak normal dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, hal ini dapat terjadi karena peneliti menggunakan bantuan pengolahan data uji normalitas dengan bantuan IBM SPSS Statistic Viewer Versi 24, namun ada alternatif lain untuk melihat uji normalitas yaitu dengan melihat P-P Plot yaitu metode visual untuk mengikuti data distribusi normal dengan cara membacanya bila sebaran data titik-titik mengikuti garis diagonal berarti data normal, P-P Plot dapat dilihat sebagai berikut;



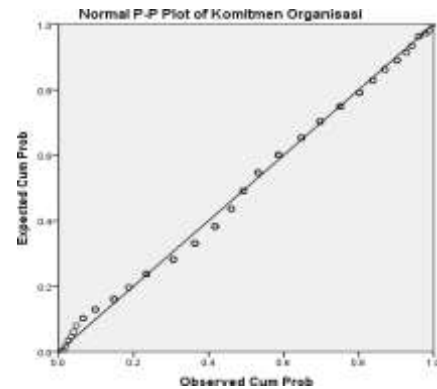
Gambar 3. P-P Plot (X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah



Gambar 4. P-P Plot (X2) Pengetahuan Manajemen



Gambar 5. P-P Plot (X3) Kepuasan Kerja



Gambar 6. P-P Plot (Y) Komitmen Organisasi

Dari keempat distribusi data penelitian variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah, pengetahuan manajemen, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi guru secara visual sebaran data mengikuti garis diagonal dalam artian sebaran data berdistribusi normal.

Pengujian Linieritas & Keberartian Persamaan Regresi

Pengujian asumsi linieritas dilakukan perhitungan merujuk pada uji linieritas dengan uji F, dilakukan pada data masing-masing variabel bebas atas variabel terikat. Adapun Hipotesis diajukan pada uji linieritas yaitu:

Ho; regresi tidak linier Ha: regresi linier

Kriteria pengujiannya: tolak Ho jika, signifikansi nilai Fhitung > 0,05 atau terima Ho jika, signifikansi nilai Fhitung < 0,05.

Pengujian keberartian persamaan regresi, hipotesis diajukan yaitu: Ho: regresi tidak signifikan

Ha: regresi signifikan

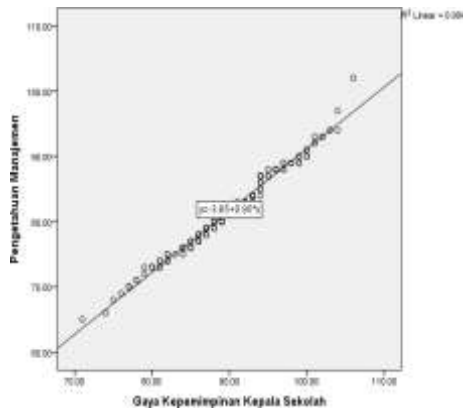
Kriteria pengujian: tolak Ho jika signifikansi nilai Fhitung > 0,05 atau terima Ho jika signifikansi nilai Fhitung < 0,05.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian

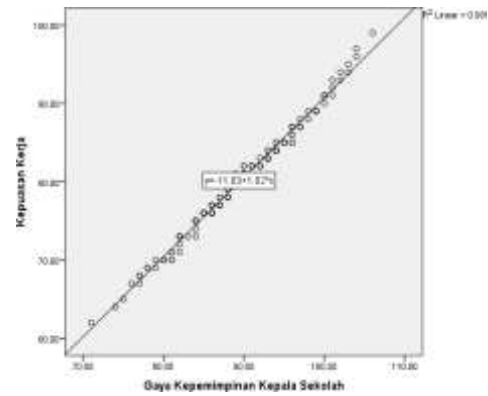
No	Variabel Bebas Terhadap variabel Terikat	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		Fh	Sig.	Status	Fh	Sig.	Status
1	X1 dengan X2	6.593	.000	Tidak Linier	8400.763	.000 ^b	Signifikan
2	X1 dengan X3	4.248	.000	Tidak Linear	14318.423	.000 ^b	Signifikan
3	X2 dengan Y	16.610	.000	Tidak Linier	6096.910	.000 ^b	Signifikan
4	X3 dengan Y	17.765	.000	Tidak Linier	4349.229	.000 ^b	Signifikan
5	X1 dengan Y	24.955	.000	Tidak Linier	4052.660	.000 ^b	Signifikan

Ftabel= 3.06

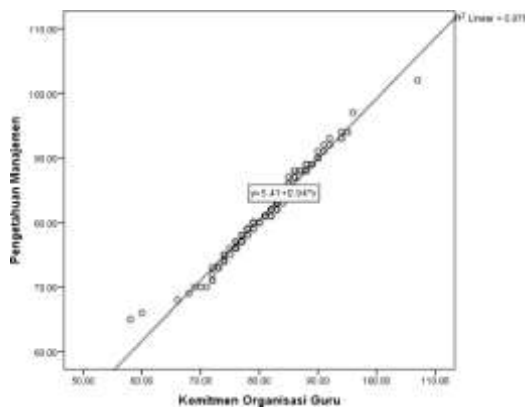
Berdasarkan kriteria pengujian di atas, dimana untuk uji linieritas signifikansi nilai Fh harus lebih besar dari 0,050 dan untuk uji keberartian regresi signifikansi nilai Fh harus lebih kecil dari 0,050 maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah tidak linier dan berarti, sehingga asumsi linieritas dan keberartian regresi belum terpenuhi oleh karena itu peneliti menggunakan data visual menggunakan *graph* pada *IBM SPSS 24 for windows* untuk memenuhi asumsi linieritas yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini;



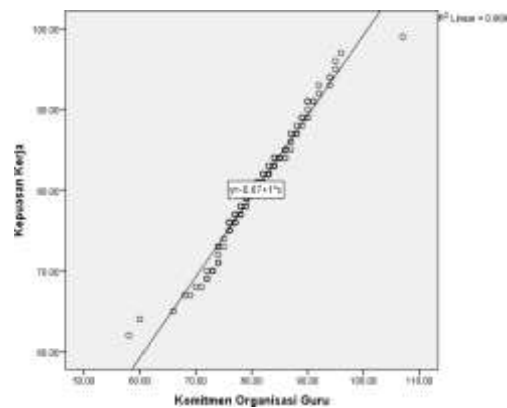
Gambar 7. Scatter plot X1-X2



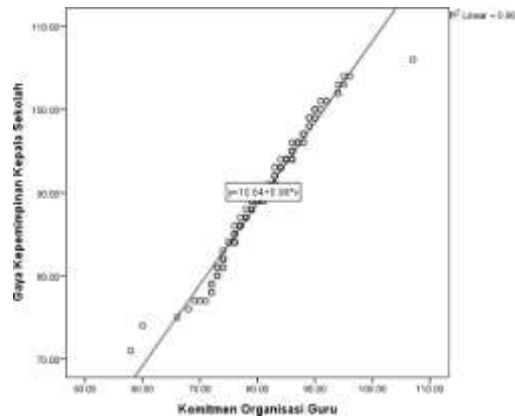
Gambar 8. Scatter plot X1-X3



Gambar 9. Scatter plot X2-Y



Gambar 10. Scatter plot X3-Y

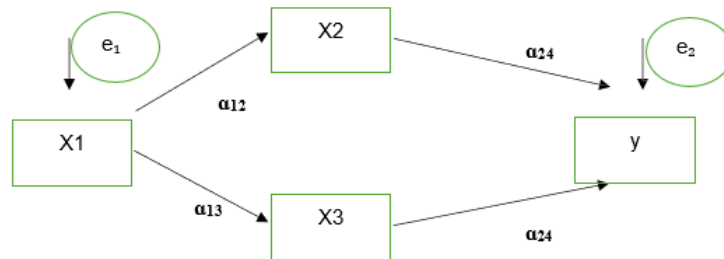


Gambar 11. Scatter plot X1-Y

Interpretasi dari gambar scatter plot diatas yaitu jika titik-titik data (fitur sebaran) pada grafik terlihat cenderung berkumpul dan mengikuti arah garis lurus diagonal tersebut (naik ke kanan atas atau turun ke kanan bawah), maka secara praktis data Anda tetap layak dianalisis menggunakan regresi linear, meskipun nilai *Deviation from Linearity*-nya 0,000. Diimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi asumsi linieritas dan persamaan regresi.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan setelah uji persyaratan analisis dikatakan telah dipenuhi pada setiap variabel eksogen dan variabel endogen. Dengan telah dipenuhi uji persyaratan, maka dianggap telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian hipotesis penelitian bertujuan menjawab masalah masalah yang diajukan dalam rumusan penelitian.



Gambar 12. Diagram Jalur Variabel Penelitian

Ket. :

X1 = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 = Pengetahuan manajemen X3 = Kepuasan Kerja

X4 = Komitmen Organisasi e4 = variabel residu (error)

Tabel 4. Rangkuman Perhitungan Koefisien Korelasi, Koefisien Jalur Uji Sinifikasi dan Keberartian.

Koefisien Korelasi	Koefisien Jalur	thitung	Sig	Ket
$r_{12} = 0.981$	$\alpha_{12} = 0.992$	91.656	0.000	Jalur Berarti
$r_{13} = 0.982$	$\alpha_{13} = 0.995$	119.660	0.000	Jalur Berarti
$r_{24} = 0.983$	$\alpha_{24} = 0.134$	1.980	0.000	Jalur Berarti
$r_{34} = 0.979$	$\alpha_{34} = 0.763$	7.619	0.000	Jalur Berarti
$r_{14} = 0.983$	$\alpha_{14} = 0.362$	2.778	0.000	Jalur Berarti

Semua koefesinesi korelasi signifikansi (thitung > tabel (5%) = 1.977)

Untuk pengaruh secara simultan berpedoman pada tabel model summary berikut ini;

Tabel 5. model summari X1,X2,X3 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.980	.979	1.04073
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengetahuan Manajemen, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah				

Hipotesis Satu (1) adalah:Ho: $\rho_{12} = 0$: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) tidak berpengaruh langsung positif terhadap Pengetahuan Manajemen (X2).Ha: $\rho_{12} > 0$: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel Pengetahuan manajemen (X2).

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho, ditolak, jika signifikansi nilai thitung < 0,05 atau Ha, diterima, jika signifikansi nilai thitung > 0,05

Tabel 5 tersebut diatas menunjukkan $\hat{\rho}_{12} = 0.992$ dan nilai thitung = 91.656 dengan taraf signifikansi 0,00, berarti Ha diterima dan Ho ditolak dengan taraf persentases $0.992 \times 0.992 = 0.984 \times 100 = 98.4$ persen, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap pengetahuan manajemen guru SMP Di Kecamatan Lawe Alas Kabupaten Aceh Tenggara sebesar 98 persen sementara itu sisanya 1 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hipotesis Dua (2) adalah:

Ho: $\rho_{12} = \text{Nol}$: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) tidak berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja(X3).

Ha: $\rho_{12} > \text{Nol}$: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) berpengaruh langsung signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X3).

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho, ditolak, jika signifikansi nilai thitung $< 0,05$ atau Ha, diterima, jika signifikansi nilai thitung $> 0,05$

Tabel 5 tersebut diatas menunjukkan $\hat{\rho}_{13} = 0.995$ dan nilai thitung = 116.990 signifikansi 0,00, berarti Ha diterima dan Ho ditolak dengan taraf persentase $0.995 \times 0.995 = 0.990 \times 100 = 99$ persen, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh langsung Terhadap Pengetahuan Manajemen Guru SMP Di Kecamatan Lawe Alas Kabupaten Aceh Tenggara sebesar 99 persen sementara itu sisanya 1 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hipotesis tiga (3) adalah:

Ho: $\rho_{13} = \text{Nol}$: Pengetahuan Manajemen (X2) tidak berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi(Y).

Ha: $\rho_{13} > \text{Nol}$: Pengetahuan Manajemen (X2) berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho, ditolak, jika signifikansi nilai thitung $< 0,05$ atau Ha, diterima, jika signifikansi nilai thitung $> 0,05$

Tabel 5 tersebut diatas menunjukkan $\hat{\rho}_{24} = 0.134$ dan nilai thitung = 1.980 dengan taraf signifikansi 0,00, berarti Ha diterima Ho Ditolak dengan taraf persentase $0.134 \times 0.134 = 0.017 \times 100 = 1.79$ persen demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan manajemen berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru SMP di Kecamatan lawe alas kabupaten Aceh Tenggara sebesar 1.79 persen atau 2 persen sementara sisanya $100-2= 98$ persen lainnya dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

Hipotesis empat (4) adalah:

Ho: $\rho_{13} = \text{Nol}$: Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Ha: $\rho_{13} > \text{Nol}$: Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho, ditolak, jika signifikansi nilai thitung $< 0,05$ atau Ha, diterima, jika signifikansi nilai thitung $> 0,05$

Tabel 5 tersebut diatas menunjukkan $\hat{\rho}_{34} = 0.763$ dan nilai thitung = 7.619 dengan taraf signifikansi 0,00, berarti Ha diterima dan Ho ditolak dengan persentase $0.763 \times 0.763 = 0.582 \times 100 = 58$ persen, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru SMP Di Kecamatan Lawe Alas sebesar 58 persen dengan $100 - 58 = 42$ persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hipotesis lima (5) adalah:

Ho: $\rho_{13} = \text{Nol}$: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) tidak berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Ha: $\rho_{13} > \text{Nol}$: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho, ditolak, jika signifikansi nilai thitung < 0,05 atau Ha, diterima, jika signifikansi nilai thitung > 0,05

Tabel 5 tersebut diatas menunjukkan $\hat{\eta}^2_{14} = 0.362$ dan nilai thitung = 2.778 dengan taraf signifikansi 0,00, berarti Ha diterima dan Ho ditolak dengan persentase $0.362 \times 0.362 = 0.131 \times 100 = 13$ persen, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru SMP Di Kecamatan Lawe Alas sebesar 13 persen dengan $100-13=87$ persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hipotesis enam (6) adalah:

Ho: $\rho_{13} = 0$: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Pengetahuan Manajemen (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Ha: $\rho_{13} > 0$: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Pengetahuan Manajemen (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho, ditolak, jika signifikansi nilai thitung < 0,05 atau Ha, diterima, jika signifikansi nilai thitung > 0,05

Tabel 5 tersebut diatas berdasarkan nilai r square perhitungan SPSS maka disimpulkan pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengetahuan manajemen, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru yaitu sebesar $0.980 \times 100 = 98$ persen sementara sisanya $100-98 = 2$ persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengetahuan manajemen, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMP di Kecamatan Lawe Alas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Pengetahuan Manajemen sebesar 92 persen Angka kontribusi ini menunjukkan pengaruh yang sangat dominan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengetahuan manajemen guru.
- Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja sebesar 95 persen menunjukkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja.
- Pengetahuan Manajemen berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi sebesar 2 persen, Angka ini menunjukkan bahwa meskipun Pengetahuan Manajemen terbukti secara statistik memiliki kontribusi yang nyata, perannya berada dalam kategori tidak mendominasi atau memiliki pengaruh yang kecil (minor) dalam membentuk Komitmen Organisasi guru secara langsung.
- Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi, sebesar 58 persen, Angka kontribusi yang melebihi separuh total varians ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan faktor yang sangat dominan dan paling menentukan dalam mengonstruksi serta menguatkan Komitmen Organisasi guru di sekolah.
- Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi yang berarti 13 persen Angka ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terbukti secara statistik memiliki peran yang nyata, namun berada dalam kategori tidak terlalu mendominasi jika dibandingkan dengan variabel Kepuasan Kerja.
- Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengetahuan Manajemen, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi 98 persen, Angka koefisien determinasi yang sangat tinggi ini membuktikan secara empiris bahwa integrasi antara kepemimpinan

yang efektif, wawasan manajerial yang matang, serta pemenuhan kepuasan kerja guru mampu menjadi konduktor utama yang hampir sempurna dalam mengunci dan meningkatkan Komitmen Organisasi di sekolah.

Referensi

- A.S. Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B.M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. New York: Free Press.
- Burhanudin. (1994). Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Camp, S.D. (1994). Assessing the Effects of Direct Supervision on Inmate Welfare. Journal of Criminal Justice.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York: McGraw-Hill Education.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (2008). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Fattah, Nanang. (2004). Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gibson, J.L. (2012). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I.K. (2010). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). Behavior in Organizations. New Jersey: Prentice Hall.
- Guritno, Bambang dan Waridin. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai*
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, A. (2014). *Statistik: Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Iskandar. (2010). *Metodologi penelitian pendidikan dan sosial: kuantitatif & kualitatif*. Jakarta: GP Press.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. American Sociological Review.
- Kartono, Kartini. (2008). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koontz, H., O'Donnell, C., & Weihrich, H. (1984). Management. Tokyo: McGraw-Hill.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Lewin, Kurt. (1951). Field Theory in Social Science. New York: Harper & Row.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI, (2006).
- Mangkunegara, A.P. *Perilaku dan Budaya Organisasi (Cetakan Pertama)* Bandung: PT. Refika Aditama, 2005.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2011). Human Resource Management. Mason: South-Western Cengage Learning.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2010). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. California: Sage Publications.
- Mulyasa, E. (2013). Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nelson, D.L., dan J.C. Quick. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. United States of America: Thompson South Western, 2006.
- Newstrom, J.W. (2011). Organizational Behavior: Human Behavior at Work. New York: McGraw-Hill.

- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. New York: Oxford University Press.
- Northouse, P.G. (2013). *Leadership: Theory and Practice*. California: Sage Publications.
- Porter, L.W. & Lawler, E.E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood: Richard D. Irwin.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Riduwan. (2009). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, Syaiful. (2013). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Schermerhorn, J.R. (2011). *Introduction to Management*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publications.
- Steers, R.M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Stolterman, E. & Fors, A.C. (2004). *Information Technology and the Good Life*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Suwatno. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press, 2001.
- Tannenbaum, R. & Schmidt, W.H. (1973). *How to Choose a Leadership Pattern*. Harvard Business Review.
- Terry, George R. (2010). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2007.
- Tjiptono, Fandy. (2006). *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta: Andi Offset. Tjiptono, Fandy. *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2004.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wagner, J.A. & Hollenbeck, J.R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Homewood: Richard D. Irwin.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Wibowo. *Manajemen Perubahan*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metodologi penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zaltman, G., Duncan, R., & Holbek, J. (1973). *Innovations and Organizations*. New York: Wiley.