

Jurnal Teropong Pendidikan

Program Studi Magister Teknologi Pendidikan Universitas Pelita Harapan

<http://dx.doi.org/10.19166/jtp.v%vi%i.7588>

Penguatan Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Violent Hennyta^a, Junita^b, Riyanti^c, Mario Asido Sipayung^d

^aSDK 4 Penabur, Indonesia

^bUniversitas Pelita Harapan, Indonesia

^cUniversitas Pelita Harapan, Indonesia

^dUniversitas Pelita Harapan, Indonesia

*Corresponding author e-mail: violentprenta@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: [10.19166/jtp.v%vi%i.7588](https://doi.org/10.19166/jtp.v%vi%i.7588)

Article history:

Received:

05 November 2023

Accepted:

15 Juni 2024

Available online:

20 August 2024

Keywords:

Interpersonal

Communication; Job

Satisfaction; Organizational

Commitment; Teacher

Performance

ABSTRACT

The importance of teachers' performance in education is emphasized, outlining their roles in planning, implementing, and evaluating learning activities. Factors influencing teacher performance, such as interpersonal communication, job satisfaction, and organizational commitment, are the focus of this research. This study is deemed significant due to the adverse effects of declining teacher performance on the quality of education, learning motivation, and academic achievement. This study used quantitative methods, including surveys and simple linear regression, to analyze the impact of independent variables on a dependent variable. The research involved 43 teachers from Christian elementary schools in Bekasi. Data was collected using a Likert scale with validated instruments, followed by tests for normality and linearity. Hypothesis testing utilized the t-test, and SPSS 26 for calculations. In efforts to enhance teacher performance, strengthening interpersonal communication, job satisfaction, and organizational commitment are crucial. Schools should prioritize these aspects to maintain a positive reputation in the community by having professional teachers. Teachers with good performance instill trust in parents to enroll their children in the school. Effective teacher performance results in student achievements and boosts community confidence in the school. The suggestion for schools is to prioritize these variables to create a positive impact on students, parents, and the community, thereby establishing schools with professional teachers.

PENDAHULUAN

Job Performance adalah capaian atau hasil kerja dari individu ketika menyelesaikan pekerjaannya atau dapat juga disebut perilaku kerja (Colquitt *at al.*, 2018). Jika dikaitkan dengan dunia pendidikan maka kinerja guru merupakan suatu hasil pekerjaan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang diterima seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Agustian *at al.*, 2023). Hal ini berarti berhasil atau tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah bergantung pada kinerja guru.

Sebagai penggerak perubahan dalam pendidikan, peran guru sangat penting untuk keberhasilan pendidikan. Masalah akan muncul jika guru kurang memiliki kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya. Permasalahan yang terjadi ialah masih ada guru yang tidak membuat rencana pembelajaran sendiri, masih banyak *copy paste* sehingga perencanaan pembelajaran yang dibuat belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan siswa yang diamanatkan kurikulum merdeka terkait pembelajaran berdiferensiasi. Selanjutnya, masalah yang muncul yaitu pelaksanaan pembelajaran yang belum sesuai dengan rencana yang telah dibuat serta evaluasi yang dilakukan masih monoton dan berorientasi pada nilai, belum pada skala sikap.

Kinerja guru sangat diperlukan karena tugas guru sebagai pembentuk watak siswa dan merupakan hal yang perlu dipertahankan (Yari, 2022). Kinerja guru yang maksimal akan berdampak pada *output* pembelajaran yang memuaskan sehingga akan relevan. Kinerja guru yang baik sama dengan guru profesional (Bustomi *at al.*, 2023). Selain hasil kerja, kinerja guru dapat dilihat dari perilaku guru saat bekerja (Pratiwi *at al.*, 2021). Berdasarkan fakta di lapangan terjadi penurunan kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Ini menjadi indikator bahwa telah terjadi penurunan kinerja yang akan berdampak luas jika tidak ada perbaikan dengan melihat berbagai faktor yang dapat menguatkan atau meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan mengingat begitu banyak dampak yang terjadi jika kinerja guru mengalami penurunan. Rendahnya kinerja guru akan berakibat pada lemahnya fungsi sekolah sebagai satuan pendidikan. Dampak yang terjadi yaitu penurunan kualitas pendidikan dan pembelajaran, rendahnya motivasi belajar, prestasi, dan hasil belajar siswa, serta reputasi sekolah sehingga berdampak pada kontinuitas sekolah. Penelitian ini akan memiliki kebaruan jika dibandingkan dengan riset terdahulu. Dalam variabel yang menjadi penguat kinerja yaitu komunikasi interpersonal, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut maka penting adanya pembuktian sebagai tujuan dari penelitian bagaimana kinerja guru dapat optimal dengan faktor-faktor yang menguatkannya seperti yang penulis sampaikan sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah perilaku kerja, unjuk kerja, hasil kerja seorang guru dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru profesional untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran (Nur'aini & Ruslau, 2023; Syafitra *at al.*, 2023). Kinerja guru merupakan suatu prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dengan kompetensi untuk mencapai tujuan pendidikan (Taufiq *at al.*, 2023). Kinerja merupakan ujung tombak dari keberhasilan pendidikan atau dapat dikatakan sebagai bentuk berhasil atau tidaknya tujuan pendidikan itu dicapai. Oleh karena itu, kriteria kinerja guru yang baik adalah guru yang profesional dan ideal (Triarta, 2022). Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa

kinerja guru merupakan unjuk kerja atau prestasi kerja seorang guru sebagai guru profesional dan ideal dalam melakukan tugasnya yaitu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran guna mencapai tujuan dari pendidikan, sehingga dapat berdampak pada keberhasilan siswa dan sekolah.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah memberikan informasi yang dibutuhkan organisasi. Selain itu, komunikasi interpersonal juga akan memberikan dampak pada perasaan orang terhadap organisasi (Ningsih *at al.*, 2023). Komunikasi interpersonal dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti diskusi, berbagi, wawancara, dan konseling, untuk mendapatkan pemahaman tentang perbedaan yang ada (Dwiayuni, 2019). Komunikasi interpersonal adalah tindakan yang berorientasi pada tujuan dengan indikator keterbukaan, empati, sikap saling mendukung, sikap positif, dan kesamaan (Syafitra *at al.*, 2023). Dengan mempertimbangkan pendapat-pendapat ini, maka dapat disimpulkan komunikasi interpersonal adalah suatu kegiatan dialog, *sharing*, wawancara dan konseling untuk dapat menyelesaikan segala persoalan dan mengembangkan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan beberapa indikator yaitu keterbukaan, empati, sikap saling mendukung, sikap positif dan kesamaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah suatu persepsi individu dan nilai-nilai yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti kompensasi, otonomi, rekan kerja, dan produktivitas dengan indikator pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan (Dahliani *at al.*, 2022). Kepuasan kerja guru adalah perasaan yang dialami guru terkait dengan pekerjaannya sebagai pendidik (Atafik *at al.*, 2022). Kepuasan kerja yaitu sikap seorang pekerja baik secara emosional mengenai perasaan puas dan positif tentang pekerjaannya dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan penilainya. Kepuasan kerja ini akan mempengaruhi bagaimana tujuan yang diinginkan tercapai dengan menciptakan rasa senang (Handayani *at al.*, 2023). Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan (sikap positif) yang dirasakan seorang individu terhadap pekerjaannya. Dampak kepuasan kerja dapat dilihat dari kehidupan seseorang termasuk kesejahteraan mental, fisik, dan kualitas hidup keseluruhan.

Komitmen Organisasi

Komitmen yaitu suatu kepatuhan individu terhadap aturan yang ada dalam organisasi, sehingga ia menjalankan perjanjian kerja dan berusaha untuk berprestasi dalam pekerjaannya (A'yuni *at al.*, 2023). Komitmen ialah perasaan kuat atau teguh yang ada dalam diri individu meliputi tiga sifat, yaitu ikatan dengan tujuan organisasi, keterlibatan dalam tanggung jawab organisasi, dan kesetiaan kepada organisasi (Simamora *at al.*, 2023). Komitmen merupakan dimensi perilaku penting untuk menilai individu supaya bertahan dan memiliki keterikatan yang kuat sebagai anggota organisasi (Rizal *at al.*, 2023). Dengan mempertimbangkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu perasaan individu untuk tetap bertahan dan loyal terhadap organisasinya untuk terus terlibat aktif dalam organisasi.

METODE

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif, melakukan survei untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier ganda. Populasi yaitu jumlah data guru yang ada di SD Kristen yang ada di Bekasi dengan jumlah populasi sebanyak empat puluh tiga orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu sama

dengan jumlah populasi sebanyak empat puluh tiga guru yang ada di SD Kristen Bekasi. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada empat variabel dengan menggunakan skala *Likert* dengan sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Setelah instrumen *valid* dan *reliabel*, maka didapatkan data setelah itu dilanjutkan untuk uji normalitas dan linieritas, lalu dilakukan uji hipotesis dengan uji F. Semua perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Instrumen yang digunakan harus dinyatakan *valid* dan *reliabel*, maka dilakukan uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrumen yang tersaji pada tabel 1 untuk uji validitas yang dilakukan dengan pengujian SPSS 26 dengan $n=30$, maka nilai r tabel adalah 0,361 dengan taraf signifikan 5%. Hasil pengujian dengan SPSS dibandingkan *person correlation* skor total dengan r tabel, jika *person correlation* skor total $> r$ tabel maka dikatakan *valid* dan sebaliknya.

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen	Valid	Tidak Valid
Kinerja Guru	10	2
Komunikasi Interpersonal	10	1
Kepuasan Kerja	10	3
Komitmen Organisasi	10	2

Berdasarkan tabel 1, maka terlihat dari masing-masing instrumen penelitian yang digunakan sebanyak 10 item yang dianggap *valid*, sehingga dapat dilakukan uji reliabilitas untuk masing-masing instrumen tersebut dengan menggunakan SPSS 26 rumus *Alpha Cronbach* yang tersaji pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Cronbach's Alpha
Kinerja Guru	0,829
Komunikasi Interpersonal	0,787
Kepuasan Kerja	0,918
Komitmen Organisasi	0,901

Berdasarkan tabel 2, maka terlihat besarnya masing-masing instrumen hampir mendekati 1 pada masing-masing pertanyaan instrumen kinerja guru, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang digunakan bersifat reliabel.

Setelah ditunjukkan bahwa instrumen masing-masing *valid* dan dapat diandalkan, uji normalitas hasil pengujian dilakukan dengan SPSS 26, dengan jumlah sampel 43 guru. Hasilnya menunjukkan *Asym.Sig (2-tailed)*, yaitu 0,134, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena 0,134 lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, semua persyaratan yang ditetapkan oleh model regresi telah dipenuhi. Langkah berikutnya adalah menguji linieritas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3.

Tabel 3. Uji Linieritas

	Signifikansi
Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)	0,292
Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)	0,185

Komitmen Organisasi (X ₃) terhadap Kinerja Guru (Y)	0,953
---	-------

Semua nilai signifikansi dalam tabel 3 lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, ada hubungan secara linier antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat: Komunikasi Interpersonal (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y) 0,292 lebih besar dari 0,05, Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) 0,185 lebih besar dari 0,05, dan Komitmen Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Guru (Y) 0,953 lebih besar dari 0,05.

Setelah itu, data dianalisis menggunakan pengujian regresi ganda. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel bebas X₁, X₂, dan X₃ memberikan pengaruh sebesar 38,9% terhadap kinerja, dengan faktor lain memengaruhi 61,1%. Uji F digunakan untuk menguji hipotesis, dan nilai signifikansinya adalah 0,000, atau 0,05. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru memiliki korelasi yang signifikan.

Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa dalam menunjang kinerja yang optimal akan dipengaruhi oleh faktor lain yaitu komunikasi interpersonal. Hal ini akan terlihat ketika seorang guru memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik jika dibandingkan guru yang memiliki komunikasi interpersonal yang rendah. Kepuasan kerja terlihat dari guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan guru yang memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Pada masing-masing indikator komunikasi interpersonal yaitu keterbukaan, empati, saling mendukung, dan sikap positif akan memberikan dampak yang baik pada variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Pada indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan sebagai guru, gaji, promosi, dan tunjangan dapat dilihat jika organisasi dapat memberikan indikator tersebut, maka guru diharapkan dapat memiliki kepuasan yang tinggi dan memberikan kinerja yang lebih baik lagi terhadap sekolah. Pada indikator komitmen organisasi yaitu, setia, patuh, *loyal* dan peduli terhadap organisasi akan memberikan dampak kinerja guru yang baik pula, sehingga dapat memberikan peningkatan layanan pendidikan bagi siswa dan dampaknya adalah penilaian sekolah di masyarakat menjadi baik.

Keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesamaan pada indikator komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kinerja guru. Komunikasi interpersonal berperan dalam menentukan pengajaran dan guru diharapkan memiliki sikap ini untuk memberikan rasa nyaman dan dapat memotivasi siswa dalam belajar (Syafitra *at al.*, 2023). Siswa tidak takut terhadap guru sehingga kegiatan pembelajaran yang dilakukan menjadi menyenangkan dan siswa tidak merasa terkekang. Guru memberikan dukungan dan sikap positif kepada siswa, sehingga kualitas pembelajaran menjadi lebih baik lagi.

Guru akan menunjukkan kinerja yang baik jika sekolah memberikan kepuasan kerja terhadap guru. Indikator dalam kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan, promosi, dan tunjangan. Diharapkan organisasi memberikan berbagai fasilitas terbaik yang mampu sekolah sediakan guna memberikan kepuasan kerja guru sehingga guru mampu bekerja secara maksimal. Hal tersebut akan membuat guru memberikan kinerja yang lebih baik kepada sekolah (Atafik *at al.*, 2022; Bagis *at al.*, 2019; Dahliani *at al.*, 2022; Handayani *at al.*, 2023; Harahap & Khair, 2019; Kurniasyari & Subiyanto, 2022; Muhammad *at al.*, 2022; Takdir & Ali, 2020).

Guru diharapkan memiliki komitmen terhadap sekolah sehingga dapat bekerja secara maksimal. Komitmen guru terhadap sekolah merupakan salah satu keberhasilan sekolah dalam melakukan proses pendidikan dan memberikan dampak yang baik bagi keberhasilan sekolah untuk terus eksis dan konsisten dalam memberikan pelayanan yang baik bagi siswa. (A'yuni *at al.*, 2023; Ependi & Sudirman, 2021; Nursafitri & Helmy, 2022; Permana *at al.*, 2022; Ainun

& Puspitadewi, 2022; Simamora *at al.*, 2023). Seringnya terjadi pergantian guru dan banyaknya guru yang tidak berkomitmen akan memberikan dampak yang kurang baik bagi sekolah, sehingga memiliki citra yang kurang baik di mata orang tua. Hal tersebut mengakibatkan orang tua akan menjadi ragu untuk menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut.

KESIMPULAN

Upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan adanya penguatan komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hal ini penting dilakukan oleh sekolah sebagai upaya memberikan citra yang baik di masyarakat karena memiliki guru yang profesional yang ditunjukkan dengan kinerja guru yang baik, sehingga akan berdampak pada kepercayaan orang tua siswa untuk menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut. Dengan kinerja guru yang baik, maka akan memberikan prestasi yang baik pada siswa, sehingga berdampak pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah. Sekolah hendaknya memperhatikan variabel ini untuk dapat memberikan dampak yang baik pada siswa, orang tua, dan masyarakat, sehingga sekolah akan menjadi unggul karena memiliki guru yang profesional.

REFERENCES

- A'yuni, K., Suprayetno, D., & Serif, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank NTB Syariah Cabang Matraman). *Jurnal Penelitian MSDM*, 2(1), 33–42. <https://journal.unram.ac.id/index.php/jpmsdm/article/view/2383>
- Agustian, I., Mufidah, N., Setiawan, H. C., & Suklani, S. (2023). Manajemen evaluasi kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pegabdian Masyarakat*, 2(9), 1873–1882. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i09.567>
- Arsiska, A., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi guru madrasah aliyah negeri (MAN) X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 21–33. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i6.47000>
- Atafik, A., Patimah, S., & Iftaturohiah, I. (2022). Lingkungan sekolah dan kepuasan kerja: pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior (OCB) guru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 137–142. <https://doi.org/10.24967/feb.v2i1.1885>
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studikasukus institusi pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2), 16–21. <https://doi.org/10.24127/jm.v13i2.394>
- Bustomi, B., Asrori, A., & Murtafiah, N. H. (2023). Budaya kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MA Hidayatul Mubtadiin Kelurahan Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2022/2023. *UNISAN JURNAL: Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 2(4), 256–264. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2018). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Education.
- Dahliani, Y., Hari, A., & Fitria, K. L. (2022). Kajian pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru melalui keuasan kerja pada SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3849–3857. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i12.1486>
- Dwiayuni, M. A. (2019). Keterampilan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam perspektif manajemen perubahan. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 4(2), 55–66. <https://doi.org/10.17977/um027v4i22019p055>
- Ependi, N. H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kepercayaan (trust) terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172–181. <https://doi.org/10.37640/jip.v12i2.858>
- Handayani, M., Parimita, W., & Suherdi, S. (2023). Pagaruh pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh keuasan kerja pada guru SMK Swasta di wilayah Jakarta Timur. *Sibatik Journal*, 2(2), 393–408. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.566>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap keuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Kurniasyari, I., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *JPEK: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(2), 453–467. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i2.3672>
- Muhammad, D. R., Wajdi, F., & Susila, I. (2022). Pengaruh kepemimpinan suportif dan kepemimpinan direktif dengan mediasi keuasan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. PJB UBJOM PLTU Pacitan). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 24(2), 108–121. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v24i2.17601>
- Ningsih, Y. R., Yarti, F., Lendrawati, L., & Rahmad, R. (2023). Analisis pengaruh pengawasan, profesionalisme, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana UNILAK*, 1(1), 243–258. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/Senaspu/article/view/12998>
- Nur'aini, D. K., & Ruslau, M. F. V. (2023). Persepsi siswa terhadap kinerja guru matematika pada kompetensi profesional. *Mathema: Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.33365/jm.v5i1.2406>
- Nursafitri, F., & Helmy, I. (2022). Pengaruh person-job fit dan motivasi berprestasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 14–33. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i1.29>

- Permana, A., Sari, A. I. C., & Hidayat, N. (2022). Peningkatan career development melalui budaya organisasi dan komitmen terhadap organisasi (studi empirik pada guru SDIT). *Research and Development Journal of Education*, 8(1), 271–281. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i1.12120>
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 5(3), 1126–1140. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i3.18216>
- Simamora, F. N., Pohan, S., & Simatupang, M. (2023). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap semangat kerja guru MTs Negeri Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(4), 358–370. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i4.3492>
- Syafitra, V., Natuna, D. A., Muryanti, M., Arien, W., & Oktary, D. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMP Cendana Riau. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(2), 2364–2370. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.13579>
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviors (OCB) (studi kasus yapis di tanah Papua cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen*, 6(1), 9–16. <http://dx.doi.org/10.35906/jm001.v6i1.458>
- Taufiq, I., Miyono, N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh peran kepala sekolah, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 867–874. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.132>
- Triarta, T. (2022). Pengaruh iklim sekolah struktur organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sibolga. *JMP-DMT: Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 3(2), 66–72. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v3i2.10047>
- Yari, F. R. (2022). Pengaruh struktur organisasi, pemberdayaan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA swasta se Kecamatan Siantar Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Manengah dan Tinggi (JMP-DMT)*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v3i1.9059>