

## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH ABAD 21, BUDAYA MUTU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN BAKUMPAI KABUPATEN BARITO KUALA

Oleh

Shalahuddin Al-Ayubi<sup>1</sup>, Muhammad Yuliansyah<sup>2</sup>, Hengki<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Email: <sup>1</sup>[seiyadrain@gmail.com](mailto:seiyadrain@gmail.com)

### Article History:

Received: 01-07-2023

Revised: 08-07-2023

Accepted: 04-08-2023

### Keywords:

Leadership, Quality Culture,  
Satisfaction, Teacher  
Performance

**Abstract:** The background of this research is that there are still public elementary school teachers in Bakumpai District who have less than ideal performance, from the aspects of lesson planning, implementation of learning to learning evaluation. This study aims to analyze: 1) 21st century principal leadership, quality culture, job satisfaction and performance of public elementary school teachers in Bakumpai District, 2) Direct influence of 21st century principal leadership on job satisfaction, 3) Direct influence of quality culture on satisfaction work, 4) The influence of the leadership of 21st century school principals on teacher performance, 5) The influence of quality culture on teacher performance, 6) The direct effect of job satisfaction on teacher performance, 7) The influence of the leadership of 21st century principals indirectly on teacher performance through satisfaction work, 8) Indirect influence of quality culture on teacher performance through job satisfaction. This research is a descriptive correlational study with path analysis. The study population was all 97 public elementary school teachers in Bakumpai District with a population sample of 97 because the population was less than 100. Data were collected through questionnaires and documentation and then analyzed descriptive and inferential statistics through SPSS 25. The results of the study show: 1) There is a direct influence of the 21st century principal's leadership on teacher job satisfaction. 2) There is a direct influence of quality culture on teacher job satisfaction. 3) There is a direct influence of the 21st century principal's leadership on teacher performance. 4) There is a direct influence of quality culture on teacher performance. 5) There is a direct effect of job satisfaction on teacher performance. 6) Indirectly, the leadership of the 21st century principal affects performance through job satisfaction. 7) Indirectly quality culture influences performance through job satisfaction. 8) 21st century principal leadership, quality culture, job satisfaction and performance of public elementary school teachers in Bakumpai District, Barito Kuala Regency, are in the moderate category. Conclusion: Principal leadership and quality culture directly or indirectly have a positive and significant effect on job satisfaction and teacher performance.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan nasional ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia baik yang menjadi pelaksana di sektor terdepan dan para pelaku fungsi kontrol atau pengamat pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa unsur manusialah yang menggerakkan roda pembangunan dan meningkatkan dinamika agar target dan tujuan tercapai

Guna dapat merealisasikan pengajaran yang efektif dan efisien maka individu pengajar diwajibkan mampu mengatur dan mengelola tahapan pengajaran dengan sedemikian rupa. Hal ini sama maknanya bahwa keberhasilan tahapan pengajaran berada di tangan pengajar. Untuk itu pengajar harus dapat menampilkan kinerja terbaiknya dalam menyelenggarakan pengajaran dan itu hanya bisa diwujudkan apabila guru disertai dengan kapabilitas kerja yang ideal, mulai dari aspek perancangan pengajaran, pengimplementasian pengajaran hingga tahapan evaluasi pengajaran

Berbagai permasalahan yang ada di lapangan sebagian guru masih saja mengajar dengan santai menyuruh siswa menulis dan menjawab soal tanpa memberikan konsep yang jelas kepada siswa. Guru tidak mengerti model pembelajaran. Fakta ini mengisyaratkan bahwa kinerja guru dalam mengajar sangatlah rendah. Padahal jika dilihat metode mengajar di Sekolah Dasar bukan hanya sebatas itu saja, akan tetapi masih banyak lagi yang harus diterapkan demi menunjang keberhasilan dalam pembelajaran. Selain itu guru juga sangat kurang dalam memanfaatkan media dan sumber belajar, sebab mayoritas guru hanya menggunakan buku Tema sebagai acuan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran.

Fenomena di lapangan khusus pada beberapa SD Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala membuktikan bahwa tidak semua kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin secara profesional. Hal ini bisa dilihat dari kepala sekolah yang belum bisa dengan maksimal menyampaikan kepada para guru mengenai rangkaian kegiatan atau program berkaitan dengan pencapaian visi dan misi sekolah. Kepala sekolah memiliki kemampuan memunculkan rasa bangga pada diri bawahannya dengan profesi sebagai guru. Dari aspek motivasi inspirasional, kepala sekolah belum sepenuhnya mampu menjadi inspirasi bawahan dalam merealisasikan tujuan sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21 didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bass & Riggio, 2016: 34).

Mulyadi (2010:57) merupakan sistem nilai yang dimiliki suatu organisasi dimana sistem tersebut menghasilkan lingkungan yang bersifat kondusif untuk keberlangsungan dan keberlanjutan perbaikan mutu. Pelaksanaan budaya mutu yang dilaksanakan di sekolah bertujuan untuk mencapai keefektifan pendidikan di sekolah. Hasil studi pendahuluan mengungkapkan bahwa rata-rata SD Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala sudah mampu menjalankan pembelajaran intrakurikuler dengan efektif, namun untuk kegiatan ekstrakurikuler hanya beberapa sekolah saja yang menjalankannya dengan optimal. kinerja guru SD Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala belum maksimal dan tidak optimalnya kinerja guru dipengaruhi oleh: kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan manajerial kepala sekolah, kerjasama antar guru, motivasi kerja guru, iklim kerja, kepuasan kerja, fasilitas yang tersedia, kesejahteraan guru, dan keharmonisan rumah tangga sebab masih ada guru yang belum

puas dengan pekerjaannya sebagai guru yang dibuktikan dengan adanya guru yang memiliki pekerjaan lain selain guru, ditemukan ada guru yang juga berprofesi sebagai petani dan pedagang.

Pekerjaan sampingan dilakukan oleh guru karena guru merasa gaji yang diperoleh belum mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Adanya hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja juga menjadi penyebab kurangnya kepuasan kerja guru. Tiffin (As'ad, 2014: 102) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan bawahan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut terdapat beberapa pengamatan pada penelitian yang relevan, seperti:

1. Sarifani & Rasto (2017) dalam penelitian berjudul *"Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Mutu sebagai determinan Kinerja Guru"*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan budaya mutu terhadap kinerja guru. Metode penelitian menggunakan metode survey.
2. Dewi (2018) dalam penelitian berjudul *"Pengaruh Gaya Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM"*. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya pengaruh dari gaya Kompetensi Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawan pada PT. KPM
3. Aslamiah & Normianti (2019) dalam penelitian berjudul *"Relationship of Transformational Leaders of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments with Performance of Primary School Teachers in Labuan Amas Selatan, Indonesia"*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan: Kompetensi Kepemimpinan dengan motivasi kerja guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21 dengan komitmen organisasi guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21 dengan kinerja guru, motivasi kerja dengan kinerja guru, komitmen organisasi guru dengan kinerja guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21 dengan kinerja guru melalui Variabel Kepuasan Kerja guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21 dengan kinerja guru melalui komitmen organisasi guru..
4. Warni dkk (2021) dalam penelitian berjudul *Relationship of Transformational Leadership, Work Culture and Job Satisfaction with Teacher Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kompetensi Kepemimpinan, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Selain itu juga menganalisis hubungan antara Kompetensi Kepemimpinan dan budaya kerja, kepuasan kerja, kinerja guru, budaya kerja dengan kinerja guru, kepuasan kerja dengan kinerja guru, Kompetensi Kepemimpinan dengan kinerja guru melalui budaya kerja, Kompetensi Kepemimpinan dengan kinerja guru melalui kepuasan kerja.
5. Mursyaid (2021) dalam penelitian berjudul *"Pengaruh Budaya Mutu Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung"*. Penelitian ini membahas permasalahan yang berkaitan dengan Budaya Mutu organisasi di lingkungan yayasan pondok pesantren daarut tauhid dikaitkan dengan kinerja karyawan di yayasan Yayasan Daarut Tauhid Bandung.

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21 secara langsung terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala.

2. Pengaruh budaya mutu secara langsung terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala.
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21 secara langsung terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala.
4. Pengaruh budaya mutu secara langsung terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala.
5. Pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala.
6. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21 secara tak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala.
7. Pengaruh budaya mutu secara tak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala.
8. Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21, budaya mutu, kepuasan kerja dan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian adalah penelitian regresi karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Abad 21 (X1), Budaya Mutu (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan analisis jalur.

Tempat penelitian tesis ini adalah di SD Negeri Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala sebanyak 97 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian tesis ini adalah penelitian populasi karena jumlah populasi kurang dari 100. Jadi, sampel penelitian tesis ini sebanyak 97 orang

Pada penelitian ini tahapan pengumpulan data diselenggarakan melalui penyebaran kuesioner serta dokumentasi. Penelitian ini menggunakan empat instrumen yang bertujuan untuk mengukur Kepemimpinan kepala sekolah abad 21, budaya mutu, kepuasan kerja dan kinerja guru SD Negeri Di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas item dengan korelasi pearson yaitu hasil Variabel X1, X2, Z dan Y > r tabel 0,1196 dinyatakan valid. Pada uji realibilitas bahwa *cronbach's alpha* pada variabel X1, X2, Z dan Y lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,845 > 0,60$  dinyatakan reliabel.

Pada uji Normalitas Variabel X1 memiliki nilai *Asymp* sebesar  $0,155 > 0,005$ , X2 nilai *Asymp* sebesar  $0,200 > 0,005$ , Z nilai *Asymp* sebesar  $0,200 > 0,005$ , dan Y nilai *Asymp* sebesar  $0,200 > 0,005$  secara keseluruhan data variabel penelitian berdistribusi normal

Pada Uji multikolonieritas Fungsi Kepuasan Kerja variabel (X1) memiliki nilai *Tolerance*  $0,923 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,083 < 10$ . (X2) memiliki nilai *Tolerance*  $0,763 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,083 < 10$  dengan demikian dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas. Dan

pada Fungsi Kinerja Guru Variabel (X1) memiliki nilai *Tolerance* 0,763 > 0,10 dan nilai VIF 1,311 < 10 yakni, (X2) memiliki nilai *Tolerance* 0,723 > 0,10 dan nilai VIF 1,383 < 10 (Z) memiliki nilai *Tolerance* 0,598 > 0,10 dan nilai VIF 1,673 < 10, dengan demikian dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas.

Pada uji heteroskedastisitas Fungsi Kepuasan Kerja memiliki nilai *absolut residual* untuk variabel (X1) > 0,05 yakni 0,663. (X2) 0,367 > 0,05 sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Fungsi Kinerja Guru bahwa nilai *absolut residual* untuk (X1) 0,162 > 0,05 yakni (X2) 0,107 > 0,05, (Z) 0,946 > 0,05 sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji regresi berganda :

Analisis Regresi X1, X2 terhadap Z:

| Model                                     |                                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                           |                                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                         | (Constant)                               | 12..258                     | 8.558      |                           | 1.442 | .153 |
|                                           | Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21 (X1) | .329                        | .074       | .369                      | 4.446 | .000 |
|                                           | Budaya Mutu (X2)                         | .388                        | .076       | .423                      | 5.099 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z) |                                          |                             |            |                           |       |      |

Analisis Regresi X1, X2 dan Z terhadap Y

| Model                                   |                                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                         |                                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                       | (Constant)                               | 3.769                       | 5.048      |                           | .747  | .457 |
|                                         | Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21 (X1) | .174                        | .048       | .304                      | 3.651 | .000 |
|                                         | Budaya Mutu (X2)                         | .176                        | .050       | .300                      | 3.510 | .001 |
|                                         | Kepuasan Kerja (Z)                       | .192                        | .060       | .300                      | 3.191 | .002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y) |                                          |                             |            |                           |       |      |

Sumber: Output SPSS, 2023.

### Pembahasan:

1. Pengaruh langsung Kepemimpinan kepala sekolah abad 21 terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,369 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  di tolak; dengan demikian terdapat pengaruh
2. Pengaruh langsung budaya mutu terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,423 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  di tolak; dengan demikian terdapat pengaruh.
3. Pengaruh langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,304 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  di tolak; dengan demikian terdapat pengaruh
4. Pengaruh langsung budaya mutu terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,300 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka  $H_0$  di tolak; dengan demikian terdapat pengaruh.

5. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,300 dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak; dengan demikian terdapat pengaruh
6. Hasil *Analysis Path* Pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yang merupakan perkalian antara nilai *beta* variabel Kepemimpinan kepala sekolah abad 21 (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai *beta* variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel kinerja guru (Y), yaitu :  $0,329 \times 0,192 = 0,063$ . Artinya secara tidak langsung terdapat pengaruh. Nilai *Sobel Test Statistic* 2,5972t lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  1,6607, maka  $H_0$  ditolak; sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan kepala sekolah abad 21 (X1) secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja guru (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z)
7. Hasil *Analysis Path* pengaruh tidak langsung variabel budaya mutu (X2) terhadap kinerja guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yang merupakan perkalian antara nilai *beta* variabel budaya mutu (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai *beta* variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel kinerja guru (Y), yaitu :  $0,388 \times 0,192 = 0,074$ . Artinya secara tidak langsung terdapat pengaruh. Nilai *Sobel Test Statistic* 2,71139 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  1,6607, maka  $H_0$  ditolak; sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Budaya mutu (X2) secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja guru (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z)
8. Berdasarkan hasil angket pada Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21(X1) Indikator Pengaruh idealis memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,08. Budaya Mutu(X2) indikator Kepemimpinan Kepala sekolah memperoleh nilai rata-rata tertinggi 3,82. Kepuasan Kerja (Z) indikator gaji sekolah memperoleh nilai rata-rata tertinggi 3,63. Kinerja Guru (Y) sekolah indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran memperoleh nilai rata-rata tertinggi 3,78.

## KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala
2. Terdapat pengaruh langsung budaya mutu terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala
3. Terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala
4. Terdapat pengaruh langsung budaya mutu terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala.
5. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala
6. Secara tidak langsung Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala.
7. Secara tidak langsung budaya mutu berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala.

8. Gambaran Kepemimpinan kepala sekolah, budaya mutu, kepuasan kerja dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala terkategori sedang berdasarkan hasil skor kelompok dengan persentase sebesar 53,8%.

### Saran

Hendaknya dijadikan sebagai rujukan dan menambah referensi dalam melakukan penelitian mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, dan menggunakan variabel lain selain yang sudah diteliti dengan ruang lingkup yang lebih luas dan sampel lebih banyak.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afifah, T., & Musadieq, M. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122–129.
- [2] Ali, S., Farid, & Ibrarullah. (2017). Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Humanistic Management Network*, 2(16).
- [3] Amin, M. (2017). *Hubungan Antara Budaya Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di MTsN 1 Lampung Selatan Kabupaten Lampung Selatan* [Tesis]. UIN Raden Intan.
- [4] Amri, R. F., & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1).
- [5] Antariksa, S. K. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada SD Tarakanita 3 Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15.
- [6] Aramina, D. (2015). Role of Organizational Culture in the Quality Management of University. *International Scientific Conference Economics and Management*, 213, 770–774.
- [7] Aslamiah. (2015). *Hubungan Kompetensi Kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja guru, komitmen organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kinerja guru-guru Sekolah Dasar di Kota Banjarmasin* [Desertasi]. Universitas Negeri Malang.
- [8] Aslamiah, Irawati, A., & Saleh, M. (2019). Relationship between the Principal Role, Motivation and Satisfaction with the Performance of Elementary School Teachers. *Journal of K6, Education, and Management (J-K6EM)*, 2(2), 87–96.
- [9] Aslamiah, & Normianti, H. (2019). *Relationship Of Transformational Leaders Of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments With Performance Of Primary School Teachers In Labuan Amas Selatan, Indonesia* (Vol. 5). European Journal of Education Studies.
- [10] Aziizah, D. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja. *Industrial Engineering Journal*, 7(2).

- 
- [11] Baharudin dan Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Ar-Ruzz Media. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2016). *Transformational Leadership*. Erlangga.
- [12] Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *NCBI*, 66(2), 180–189.
- [13] Damanik, S., & Situmorang, enyamin. (2021). The Influence of Participatory Leadership, Quality Culture, and Job Satisfaction on Lecturer Organizational Commitment (Case Study of Universities in Indonesia). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities*, 4(1).
- [14] Daryanto & Syaiful Karim. 2017. Pembelajaran Abad 21. Yogyakarta. Gaya Media
- [15] Davis, K. (2014). *“Human Behavior at Work: Organizational Behavior (Perilaku Dalam Organisasi)”*. Erlangga.
- [16] Depdiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.
- [17] Dewi, K. S. (2018). Pengaruh Gaya Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2).
- [18] Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1–13.
- [19] Elçi, M., & Ki'tapçı, H. (2010). Effects of Quality Culture and Corporate Ethical Values on Employee Work Attitudes and Job Performance in Turkey: An Integrative Approach. *Total Quality Management & Business Excellence*, 18(3), 285–302.
- [20] Febriani, H., & Aslamiah. (2019). The Contribution of Principal Transfrmational Leadership, Work Motivation, Through Satisfactin with OCB Teachers. *Journal of K6 Education and Management (JK6EM)*, 2(2), 159–165.
- [21] Friedli, T., Buess, P., & Kohler, S. (2018). The Impact of Quality Culture on Operational Performance-An Empirical Study from the Pharmaceutical Industry. *NCBI*, 72(5), 531–542.
- [22] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [23] Hamonangan, H. & Samsir. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 32(2), 139–145.
- [24] Hardianti, W (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa SD Di Gugus Ki Hajar Dewantoro Kecamatan Mijen Kota Semarang*. Semarang.
- [25] Hartono, B. (2019). The Influence of Principal Managerial Activities, Job Satisfaction, and Organizational Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Hampang Sub-district. *Journal of K6 Education and Management (JK6EM)*, 2(2), 166–173.
- [26] Hilman, H., & Abubakar, A. (2017). The effect of quality culture on university performance. *JBRMR*, 11(4).
- [27] Hosan, Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru di

- 
- Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3).
- [28] Hutagaol, S. (2018). Hubungan Antara Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Hati Suci Jakarta. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 84–99.
- [29] Ismail, M., Aslamiah, & Suriansyah, A. (2014). Interaksi Kepemimpin dan Persekitaran Pembelajaran dengan Kepuasan dan Komitmen Guru di Banjarmasin Kalimantan. *Universitas Utara Malaysia*.
- [30] Ivancevich dan Matteson. (2014). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania)*. Erlangga.
- [31] Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The Effect of Transformational leadership on Job Satisfaction among Academic Staff. *International Business Information Management Association (IBIMA)*.
- [32] Juwaini, A., & Fahlevi, M. (2021). The Role of Work Motivation, Organizational Culture and Leadership on Job Satisfaction and Teachers Performance: An Empirical Study on Indonesian Senior High Schools. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 24(4), 1–11.
- [33] Jyoti, J., & Bhau, S. (2015). Impact of Transformational Leadership on Job Performance: Mediating Role of Leader-Member Exchange and Relational Identification. *Sage Journals*.
- [34] Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. RajaGrafindo Persada.
- [35] Komariah, A., & Triatna, C. (2015). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara.
- [36] Luthan, F. (2017). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. ANDI. Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- [37] Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Baru.
- [38] Madjid, A. (2018). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru. Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Alfabeta.
- [39] Mardianti, Suriansyah, A., & Suhaimi. (2020). The Effect of Organizational Climate, Work Discipline and Job Satisfaction To-wards Teacher Performance at State Senior High School. *Journal of K6 Education and Management (JK6EM)*, 3(1), 17–25.
- [40] Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2016). Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah, kinerja guru dan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan, XXIII* (2), 173–188.
- [41] Marlina, D., Suriansyah, A., & Metroyadi. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance Through Teacher Discipline. *Journal of K6 Education and Management (JK6EM)*, 2(4), 340–348.
- [42] Maulida, H., & Suriansyah, A. (2019). Contribution of Principal Transformation Leadership, Teacher Job Satisfaction, Organizational Commitment to Teacher's Organizational Citizenship Behavior (OCB) in MADrasah Ibtidaiyah (MIN) Banjarmasin, Indonesia. *European Journal of Alternative Education Studies*, 4(1), 33–57.
- [43] Mulyasa, E. (2014). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Remaja Rosda Karya.

- 
- [44] Mulyasa, E. (2019). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Remaja Rosdakarya.
- [45] Mursyaid, R. (2021). Pengaruh Budaya Mutu Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung. *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- [46] Murtedjo, & Suharningsih. (2016). Contribution to Cultural Organization, Working Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Primary School Teacher. *International Journal of Higher Education*, 5(4), 86–95.
- [47] Nurcholis, H. (2016). *Kompetensi Kepemimpinan*. Grasindo.
- [48] Panggabean, Mutiara. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- [49] Prawirosentono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- [50] Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*.
- [51] MediaKom.
- [52] Purnomo, A. K., & Novalia, N. (2019). The Effects of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Springer Nature*.
- [53] Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta. Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. CV. Alfabeta.
- [54] Riduwan, & Kuncoro. (2017). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta.
- [55] Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. RajaGrafindo Persada.
- [56] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior: Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- [57] Sani, A., & Maharani, V. (2016). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. UIN Press.
- [58] Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. RajaGrafindo Persada.
- [59] Sarifani, K. A. K., & Rasto. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Mutu sebagai determinan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 137–147.
- [60] Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kompetensi Kepemimpinan dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakti Nasional Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajeme MAGISTRA*, 1(1), 31–41.
- [61] Siagian, P. S. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bina Aksara. Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Sugandha, D. (2016). *Pengantar Administrasi Indonesia*. Intermedia.
- [62] Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- [63] Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Sukardi. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. BumiAksara.
- [64] Sulaxono, L. R. (2020). Relationship of Transformational Leadership and Work Motivation Through Discipline and Teacher Performance. *Journal of K6 Education and Management (JK6EM)*, 3(1), 57–65.
- [65] Sunarsi, C. (2017). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi

- 
- Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(2), 14–19.
- [66] Supardi. (2013). *Penelitian Tindakan Kelas*. Bina Aksara.
- [67] Supardi. (2018). *Kinerja Guru*. RajaGrafindo Persada.
- [68] Suriansyah, A. (2020). The Effect of Organizational Climate, Work Discipline and Job Satisfaction Towards Teacher Performance at State Senior High School. *Journal of K6 Education and Management (JK6EM)*, 3(1), 17–25.
- [69] Suryabrata, S. (2014). *Metode Penelitian*. RajaGrafindo Persada.
- [70] Susmiyati. (2016). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung. *Episteme*, 11(1), 185–200.
- [71] Tetuko, B. (2012). Pengaruh Motivasi kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan. *Educational Management*, 1(2), 129–134.
- [72] Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Rajawali Press.
- [73] Wahjosumidjo. (2014). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.
- [74] Warni, R. E., Aslamiah, & Rizalie, A. M. (2021). Relationship of Transformational Leadership, Work Culture and Job Satisfaction with Teacher Performance. *Journal of K6 Education and Management (JK6EM)*, 4(2).
- [75] Widaryat, W. (2017). *Panduan Umum Lomba Budaya Mutu Sekolah Dasar Tahun 2017*. Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar.
- [76] Widayati, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3).
- [77] Wote, A. Y. V., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kompetensi Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4).
- [78] Wu, S. J. (2015). The impact of quality culture on quality management practices and performance in Chinese manufacturing firms. *Emerald*, 32(8).
- [79] Yulk, G. (2016). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Indeks.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN