**JURNAL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI GURU , DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN GURU SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN**

**( SURVEY PADA SMK SWASTA DI KABUPATEN SERANG, KOTA SERANG DAN KOTA CILEGON PROVINSI BANTEN )**

***THE INFLUENCE OF PRINCIPAL LEADERSHIP, TEACHER COMPETENCE, AND SCHOOL CULTURE ON TEACHER COMMITMENT AND THE IMPLICATIONS FOR TEACHERS’ PERFORMANCE OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL ( SURVEY OF PRIVATE VOCATIONAL HIGH SCHOOLS IN SERANG REGENCY, SERANG CITY, AND CILEGON CITY BANTEN PROVINCE)***

**Oleh :**

**JAMALUDIN**

**NPM : 199010056**



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2024**

**PENDAHULUAN**

Konsep Pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selama ini terpusat di pulau jawa berdampak kurang baik terhadap pemerataan ekonomi dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga menimbulkan kesenjangan antara satu daerah dengan daerah lainnya. Konsep Pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia seharusnya dari dulu Indonesia sentris bukan jawa sentris, sehingga dampak dari pembangunan dan pemerataan ekonomi dapat dirasakan oleh seluruh warga negara. Tetapi pada kenyataannya saat ini dampak dari pembangunan tersebut baru dirasakan di kota-kota besar, sedangkan untuk di pedesaan dan daerah-daerah terpencil di seluruh wilayah Republik Indonesia, dampak pembangunan itu belum terasa signifikan sehingga menimbulkan kesenjangan baik dari segi kualitas pendidikan, pengembangan sumber daya manusia, pendapatan masyarakat serta kesejahteraan hidup warganya.

Disektor pendidikan khususnya pendidikan tingkat dasar dan menengah terjadi ketimpangan kualitas pendidikan antara satu pulau dengan pulau lainnya, antara satu kota dengan kota lainnya, bahkan antara satu kota dengan daerah kabupaten, dampaknya kualitas pendidikan di daerah perkotaan lebih baik dibandingkan dengan daerah pedesaan dan daerah-daerah terpencil di seluruh wilayah Indonesia. Berdasarkan UUD 45 pasal 31 hasil amandemen Pada ayat (1), (2),(3) pemerintah menyatakan bahwa akan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Artinya pemerintah dalam membuat kebijakan pendidikan akan membuat standar yang sama untuk setiap warganya baik di daerah perkotaan maupun dipedesaan, tetapi pada kenyataannya kesenjangan kualitas pendidikan pada tingkat dasar dan menengah antara daerah perkotaan dengan daerah pedesaan sampai saat ini masih terjadi, sedangkan pendidikan merupakan instrumen yang sangat penting bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk meningkatkan sumber daya manusianya, karena kemajuan suatu bangsa tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Kualitas sumber daya manusia yang ada telah menjadi tolak ukur kemajuan dan perkembangan suatu negara. Indikator-indikator yang mempengaruhi mutu dan kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh kualitas sistem pendidikan yang ada, yang tentunya memerlukan upaya terus menerus dari pemerintah pusat dan daerah untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang berkualitas bagi setiap warga negara. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya dapat dicapai melalui pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menemukan dan mengembangkan kemampuan terpendam dan potensi positif peserta didik.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan pada Pasal 1 Ayat (4) menyebutkan Sekolah Menengah Kejuruan, yang selanjutnya disingkat SMK adalah pendidikan formal pada jenjang pendidikan menengah yang menyelenggarakan program kejuruan. Sedangkan tujuan dari didirikannya Sekolah Menengah Kejuruan adalah untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berakhlak mulia, terampil, kompeten , dan mandiri, serta dapat bersaing di dunia usaha dan dunia industri. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut maka harus didukung oleh kinerja guru yang baik (Permendikbud No. 34 Tahun 2018 Tentang Standar Nasional Pendidikan SMK/MAK,)

Guru merupakan salah satu komponen utama dari beberapa komponen pendidikan lainnya, terutama dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Hal ini karena selama proses pembelajaran, guru yang berhadapan langsung dengan siswa. Guru juga yang mengetahui kelebihan dan kekurangan siswa sehingga guru dapat menciptakan proses pembelajaran yang tepat bagi siswa. Ketepatan proses pembelajaran akan memungkinkan siswa berhasil mencapai tujuan belajarnya. Guru memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Kinerja guru merupakan kemampuan atau unjuk kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu kinerja guru yang baik pasti akan menghasilkan prestasi yang baik bagi peserta didik, tetapi sebaliknya kinerja guru yang kurang baik akan berdampak terhadap rendahnya prestasi peserta didik. Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Namun, kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran masih sering tidak sesuai harapan, baik dalam melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi dan menilai pembelajaran.

Provinsi Banten adalah provinsi yang berdekatan dengan Provinsi DKI jakarta yang merupakan pusat pemerintahan dan pusat bisnis. Karena itu dampak dari kegiatan ekonomi dan bisnis akan sangat terasa sekali di Provinsi Banten. Untuk mengantisipasi perkembangan pembangunan tersebut maka Pemerintah Provinsi banten terus berupaya mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten salah satunya mendorong Sekolah Menengah Kejuaruan baik negeri maupun swasta untuk menghasilkan lulusan SMK yang kompeten, berakhlak mulia serta dapat bersaing di dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja, tetapi pada kenyataannya data 2 tahun terakhir pelaksanaan Ujian Nasional Berbasis komputer (UNBK) tingkat SMK di Provinsi Banten hasilnya masih dibawah standar nilai yang ditetapkan.

Hasil data tersebut diperkuat dengan hasil Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten tahun 2024 yang menyatakan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Banten yaitu sebesar 6,68 % melebihi dari TPT Nasional yang hanya sebesar 4,91%. Angka ini menempatkan Provinsi Banten sebagai peringkat kedua Provinsi di Indonesia dengan TPT tertinggi setelah Provinsi Jawa barat. Penyumbang terbesar tingkat pengangguran terbuka (TPT) salah satunya adalah dari lulusan SMK. Ini artinya bahwa kinerja guru SMK di Provinsi Banten masih belum optimal sehingga mengakibatkan kualitas lulusan SMK yang dihasilkan masih belum optimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, ditemukan fenomena yang selanjutnya akan diteliti dan dikaji serta dianalisis lebih mendalam lagi dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan budaya sekolah terhadap komitmen guru serta implikasinya pada kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kabupaten Serang, Kota Serang dan Kota Cilegon Provinsi Banten”.**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**Kajian Pustaka**

**Teori Manajemen**

Manajemen melibatkan aktivitas - aktivitas koordinasi dan penga-wasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif (Robbins & Coulter, 2016:8). Manajemen pada hakikatnya adalah merupakan suatu proses penggunaan sumberdaya organisasi secara efisien dan efektif dengan menggunakan orang lain, melalui fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2019:3). Manajemen merupakan proses memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aktivitas manajerial itu dilakukan oleh para manajer sehingga dapat mendorong sumber daya personil bekerja memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga tujuan organisai yang disepakati bersama dapat tercapai (Wijaya & Rifa’i, 2016:15).

Manajemen adalah suatu ilmu dan seni dalam penerapan fungsi-fungsinya. Manajemen sebagai ilmu berfungsi menerangkan kejadian-kejadian, gejala-gejala dan keadaan-keadaan yang ada. Sedangkan manajemen sebagai seni berfungsi mengajarkan kepada kita bagaimana melaksanakan sesuatu hal untuk mencapai tujuan yang dapat mendatangkan hasil atau manfaat. Dalam hal ini manajemen dilukiskan sebagai 5P, yaitu perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengawasan. Kelima fungsi manajemen tersebut merupakan kunci bagi keberhasilan suatu pemotivasian dan pengkomunikasian. Kedua fungsi ini, yaitu pengkomunikasian dan pemotivasian akan menunjang (akselerator) keberhasilan lima fungsi yang pertama (Tuala, 2018:3-4).

**Teori Organisasi**

Organisasi (organization) suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins & Judge, 2017:2). Organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerjasama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama, dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki (Tampubolon, 2020:1). Organisasi adalah institusi atau wadah tempat orang berinteraksi dan bekerjasama sebagai suatu unit terkoordinasi terdiri setidaknya dua orang atau lebih yang berfungsi mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran. Organisasi dalam arti dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian kerja yang akan dilakukan, pembatasan dan tugas dan kewajiban, otoritas dan tanggung jawab, dan penetapan hubungan diantara elemen organisasi. Jadi, organisasi dalam arti dinamis lebih cenderung disebut organisasi sebagai suatu wadah. Karena dalam organisasi terdapat sekumpulan orang atau kelompok memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerjasama. Melalui organisasi memungkinkan masyarakat meraih hasil atau mengejar tujuan yang sebelumnya tidak bisa tercapai oleh individu-individu secara sendiri-sendiri (Wijaya & Rifa’i, 2016:48).

**Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

*Human Resource Management (HRM) is concerned with all aspects of how people are employed and managed in organizations.* Manajemen sumber daya manusia (SDM) mengkonsentrasikan kepada semua aspek tentang bagaimana orang dipekerjakan dan dikelola dalam sebuah organisasi (Armstrong & Taylor, 2020:20). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2017:4).

MSDM merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengen-dalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. “MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2018:3). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Bukit et al., 2017:11-12). Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan secara terpadu ( Sutrisno, 2017:7).

**Teori Perilaku Organisasi**

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu yang terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran (Zainal et al., 2017:169-170)

Dalam organisasi perlu adanya manusia, karena manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun dari bentuk organisasi tersebut. Perilaku manusia yang berada dalam suatu kelompok atau organisasi adalah awal dari perilaku organisasi. Oleh karena itu setiap manusia mempunyai perbedaan persepsi, kepribadian dan pengalaman hidupnya. Pada dasarnya individu secara sendiri-sendiri akan sulit untuk mewujudkan tujuannya dibandingkan dengan apabila berkelompok, dari kebutuhan untuk lebih memudahkan pencapaian tujuan ini muncul suatu bentuk kerjasama dari individu-individu untuk membentuk kelompok dan kemudian membentuk organisasi. Melalui organisasi sebagai institusi yang memungkinkan masyarakat mengejar tujuan yang tidak bisa dicapai oleh individu-individu secara sendiri-sendiri. Dengan demikian organisasi adalah suatu bentuk kelompok individu-individu dengan struktur dan tujuan tertentu. Individu membentuk kelompok selanjutnya membentuk organisasi. Sedangkan kelompok atau group adalah dua atau lebih individu yang berinteraksi dengan satu sama lain dalam hal-hal tertentu dimana perilaku dari/atau prestasi satu anggota dipengaruhi oleh perilaku dan/atau prestasi anggota lain (Zainal et al., 2017:170)

**Teori Kepemimpinan**

*Leadership in terms of both process and property as a process, leadership is the use of noncoercive influence to direct and coordinate the activities of group members to meet a goal. As a property, leadership is the set of characteristics attributed to those who are perceived to use such influence successfully. Influence, a common element of both perspectives, is the ability to affect the perceptions, beliefs, attitudes, motivation, and/or behaviors of others.* Kepemimpinan dalam hal proses dan properti. Sebagai sebuah proses. kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh nonkoersif untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan anggota kelompok untuk memenuhi tujuan. Sebagai properti, kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang dikaitkan dengan mereka yang dianggap menggunakan pengaruh tersebut dengan sukses. Pengaruh elemen umum dari kedua perspektif, adalah kemampuan untuk mempengaruhi persepsi, keyakinan, sikap, motivasi, dan/atau perilaku orang lain (Griffin et al., 2020:383).

Kepemimpinan (leadership) adalah sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2017:249). Kepemimpinan meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Zainal et al., 2017:2). Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama (Sedarmayanti, 2018:363).

**Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin yang berperan penting dalam berkembangnya sekolah dan menentukan kesuksesan sekolah. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mempunyai tanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Lia Yuliana, 2021:68).

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Ia bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Untuk menempati jabatan kepala sekolah, seseorang harus mengikuti regulasi yang berlaku. Baik regulasi berupa norma, standar, prosedur, dan kriteria yang disusun oleh pemerintah pusat, maupun regulasi teknis di level provinsi sebagai pengelola pendidikan menengah (Ardiansyah et al., 2020:34).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan aktivitas kepala sekolah kesehariannya disibukkan dengan kegiatannya memengaruhi orang-orang yang menjalankan akademik di sekolah, mereka adalah guru dan staf yang ada di sekolah. Pemimpin bekerjasama dengan orang-orang, baik secara individu maupun kelompok untuk memikirkan dan memecahkan masalah mutu pendidikan di sekolah.

**Pengertian Kompetensi Guru**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 Ayat (10) menyatakan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan,dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 10 Ayat (1) menyatakan Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Undang-Undang-Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 Ayat (1) menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang-Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005).

**Pengertian Budaya Sekolah**

Budaya organisasi sekolah adalah merupakan tradisi, nilai -nilai dan aturan yang yang dilaksanakan secara konsisten dalam sekolah, yang meliputi (1) Hubungan antar personal, (2) Tradisi kerjasama dengan pendidik dan orang tua pendidik, dan (3) Melakukan pengawasan dan pembinaan (Fahrurrazi, 2020:77). Budaya sekolah adalah nilai, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang merupakan komponen-komponen esensial yang membentuk karakter atau budaya sekolah (Susanto, 2016:193).

Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Kultur sekolah sebagai pola nilai-nilai, norma, sikap, mitos dan kebiasan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang suatu sekolah, dimana sekolah tersebut dipegang bersama oleh kepala sekolah, guru, staf, maupun siswa sebagai dasar mereka dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di sekolah (Sukadari, 2020:76).

**Teori Komitmen Guru**

*Commitment refers to attachment and loyalty. It is associated with the feelings of individuals about their organization*. Komitmen mengacu pada keterikatan dan loyalitas. Hal ini adalah terkait dengan perasaan individu tentang organisasi mereka (Armstrong & Taylor, 2020:263).

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2017:27). Komitmen kerja didefinisikan sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku dari suatu karakteristik intelektual, sifat pribadi seperti kejujuran yang tidak bisa dimandatkan atau dipaksakan dari luar agar didapatkan kesan yang kuat dan positif dari orang lain serta menggabungkan serangkaian keyakinan yang positif dengan perilaku yang positif pula (Lian, 2017:87). Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

**Teori Kinerja Guru**

*Performance is the end result of an activity.* Kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan (Robbins & Coulter,2016) Kinerja adalah hasil kerja atas prestasi kerja seseorang, atau organisasi yang memperlihatkan, melakukan menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi (Susanto, 2016:70).

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2016:70). Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya manusia itu sendiri dalam menjalankan kinerja.



**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1 Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sifat penelitian adalah deskriptif dan verifikatif. “Penelitian deskriptif merupakan usaha sadar dan sistematis untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan/atau mendapatkan informasi lebih mendalam dan luas terhadap suatu fenomena dengan menggunakan tahap-tahap penelitian dengan pendekatan kuantitatif (A. Muri Yusuf, 2017:62). Sedangkan Penelitian verifikatif merupakan metode penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan angka dan statistik.

Dalam penelitian kuantitatif ini, desain penelitian menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mencari data, dan wawancara sebagai alat bantu. Untuk menjawab pertanyaan penelitian, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti sendiri. Alat kuesioner harus menggambarkan esensi dari variabel yang dibangun. Dengan kata lain, teori (beberapa teori) yang digunakan untuk menggambarkan variabel harus ditransformasikan ke dalam kisi-kisi pertanyaan di dalam alat (kuesioner).

Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung di lapangan, kuesioner akan disebarkan kepada semua responden yang dalam hal ini guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kabupaten Serang, Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten yang sudah memiliki sertifikat pendidik atau guru tetap yayasan untuk dijawab, sedangakan data sekunder diperoleh melaui dokumentasi, studi kepustakaan dan buku-buku pedoman serta catatan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data, seperti metode kuesioner atau angket, wawancara (*interview*), observasi, dokumentasi.

**PEMBAHASAN**

1. **Uji Kelayakan Model**

Hasil uji kelayakan model menunjukan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria *the goodness of an econometric* model atau karakteristik yang dapat diharapkan dan dijabarkan sebagai berikut:

1. ***Theoretical Plausability***

Model penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil uji sesuai dengan ekspektasinya dan teori manajemen SDM yang menjadi dasar pemikiran dengan kajian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan swasta di kabupaten Serang, Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten

**Tabel. Hasil Uji Kesesuaian Model**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hubungan Antar Variabel** | **Pra-estimasi** | **Pasca estimasi** | **Kesesuaian** |
| Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Komitmen Guru  | + | + | Sesuai |
| Kompetensi Guru terhadap Komitmen Guru  | + | + | Sesuai |
| Budaya Sekolah terhadap Komitmen Guru  | + | + | Sesuai |
| Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan | + | + | Sesuai |

1. ***Accuracy of The Estimates of The Parameters***

Model penelitian ini menghasilkan estimator koefisien jalur yang akurat atau tidak bias dan signifikan. Asumsi analisis terpenuhi dan probabilitas kesalahan statistik dari model sangat rendah (*p*-value =0,000) atau dibawah tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05 untuk semua hipotesisnya.

1. ***Explanatory Ability***

Model penelitian ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antar fenomena variabel manajemen yang dikaji. Standard Error (SE) lebih kecil daripada ½ kali nilai mutlak koefisien jalurnya (SE < ½ ρ).

**a). Uji Hipotesis 1**

Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru

 *SE* Kepemimpinan Kepala Sekolah = 0,08066 < ½ (0,3471)

 *SE* Kompetensi Guru = 0,08570 < ½ (0,3347)

 *SE* Budaya Sekolah = 0,1461 < ½ (0,3043)

**b). Uji Hipotesis 2**

Terdapat pengaruh Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan

 *SE* Komitmen Guru = 0,06672 < ½ (0,9237)

**c). *Forecasting Ability***

Model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang tinggi atas perilaku variabel terikat sebagaimana ditunjukan oleh tingginya koefisien determinasi model yang mendekati atau melebihi 50% dengan perincian sebagai berikut :

* 1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru sebesar 78,89%.
	2. Pengaruh Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 85,32%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang disusun telah memenuhi kriteria kelayakan model (*the goodness of an econometric)* yang dilandasi perspektif teori yang kuat, sehingga dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu dan bagi kebijakan atau pemecahan masalah.

**Pembahasan hasil Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel****Penelitian** | **Analisis****Deskriptif** | **Analisis****Verifikatif** |  **Pendapat** ***Expert*** | **Resume** |
| Kepemimpinan kepala sekolah,  | Kondisi Kepemimpinan kepala sekolah SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Bantenkatagori Cukup baik menuju baik | Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten | Para *Expert* Sangat sependapat dengan hasil temuan penelitian bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi BantenUpaya optimalisasi peningkatan kepemimpinan kepala sekolah yang memadai dan berkesinambungan akan dapat menumbuh- kembangkan peningkatan komitmen guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten | Hubungan antara hasil pembahasan dari hasil analisis penelitian dengan pendapat *expert judgement* hasilnya tidak terdapat perbedaan pandangan yang signifikan Namun demikian, menurut para *expert* upaya peningkatan kepemimpinan kepala sekolah perlu terus ditingkatkan secara menyeluruh serta berkelanjutan sehingga akan dapat meningkatkan komitmen guru yang sekaligus akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten |
| Kompetensi guru,  | Kondisi Kompetensi guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Bantenkatagori Cukup baik menuju baik | Kompetensi guru SMK berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten | Para *Expert* Sangat sependapat dengan hasil temuan penelitian bahwa Kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi BantenUpaya optimalisasi peningkatan Kompetensi guru yang memadai dan berkesi-nambungan akan dapat menumbuh kembangkan peningkatan komitmen guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten | Hubungan antara hasil pembahasan dari hasil analisis penelitian dengan pendapat *expert judgement* hasilnya tidak terdapat perbedaan pandangan yang signifikan Namun demikian, menurut para *expert* upaya peningkatan Kompetensi guru perlu terus ditingkatkan secara menyeluruh serta berkelanjutan sehingga akan dapat meningkatkan komitmen guru yang sekaligus akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten |
| Budaya Sekolah  | Kondisi Budaya Sekolah SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Bantenkatagori Cukup kuat menuju kuat | Budaya Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten | Para *Expert* Sangat sependapat dengan hasil temuan penelitian bahwa Budaya Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi BantenUpaya optimalisasi peningkatan budaya sekolah yang memadai dan berkesi-nambungan akan dapat menumbuh kembangkan peningkatan komitmen guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten | Hubungan antara hasil pembahasan dari hasil analisis penelitian dengan pendapat *expert judgement* hasilnya tidak terdapat perbedaan pandangan yang signifikan Namun demikian, menurut para e*xpert* upaya peningkatan Budaya Sekolah perlu terus ditingkatkan secara menyeluruh serta berkelanjutan sehingga akan dapat mening-katkan komitmen guru yang sekali-gus akan membe-rikan dampak pada peningkatan kinerja guru SMK Swasta di Kabu-paten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten |
| Komitmen guru  | Kondisi Komitmen guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten katagori Cukup baik menuju baik | Komitmen guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten | Para *Expert* Sangat sependapat dengan hasil temuan penelitian bahwa Komitmen guru berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi BantenUpaya optimalisasi peningkatan Komitmen guru yang memadai dan berkesi-nambungan akan dapat menumbuh kembangkan peningkatan kinerja guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten | Hubungan antara hasil pembahasan dari hasil analisis penelitian dengan pendapat *expert judgement* hasilnya tidak terdapat perbedaan pandangan yang signifikan Namun demikian, menurut para *expert* upaya peningkatan Komitmen guru perlu terus ditingkatkan secara menyeluruh serta berkelanjutan sehingga akan dapat meningkatkan komitmen guru yang sekaligus akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten |
| Kinerja guru SMK Swasta  | Kondisi Kinerja Guru SMK Swastadi Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Bantenkatagori Cukup baik menuju baik  |   | Para *Expert* Sangat sependapat dengan hasil temuan penelitian bahwa kinerja guru akan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja SMK Swasta Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi BantenUpaya optimalisasi peningkatan kinerja guru yang tinggi dan berkesinam- bungan akan dapat menumbuh kembangkan peningkatan Kinerja SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten | Hubungan antara hasil pembahasan dari hasil analisis penelitian dengan pendapat *expert judgement* hasilnya tidak terdapat perbedaan pandangan yang signifikan Namun demikian, menurut para *expert* upaya peningkatan kinerja guru perlu terus ditingkatkan secara menyeluruh serta berkelanjutan akan dapat meningkatkan kinerja SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten |

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1.a. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten kondisinya berada pada kategori cukup efektif menuju efektif, Adapun dimensi tertingginya, adalah dimensi Supervisi akademik. Sedangkan dimensi terendahnyanya, adalah dimensi Kepemimpinan pembelajaran yang tangguh.

1.b. Kompetensi guru SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten kondisinya berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi, Adapun dimensi tertingginya adalah Kompetensi profesional, Sedangkan dimensi terendahnya, adalah dimensi Kompetensi Pedagogik.

1.c. Budaya sekolah di SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten kondisinya berada pada kategori cukup kuat menuju kuat, Adapun dimensi tertingginya, adalah Budaya Disiplin,. Sedangkan dimensi terendahnya, adalah dimensi Ciri khas sekolah.

2. Komitmen guru SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten kondisinya berada pada kategori cukup efektif menuju efektif, kondisinya berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi, Adapun dimensi tertingginya, adalah dimensi Komitmen pada tugas. Sedangkan dimensi terendahnya, adalah dimensi Komitmen pada wali murid

3. Kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten kondisinya berada pada kategori cukup efektif menuju efektif, kondisinya berada pada kategori cukup efektif menuju efektif, Adapun dimensi tertingginya, adalah dimensi Melaksanakan pembelajaran. Sedangkan dimensi terendahnya, adalah dimensi Membimbing peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan

4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan budaya sekolah secara simultan berpengaruh terhadap komitmen guru SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten dengan besaran pengaruhnya sebesar 78,89 persen. Adapun pengaruh variabel lainnya yang tidak diteliti sebesar 21,11 persen. Dimana ketiga variabel bebas tersebut bukan merupakan variabel dominan yang membentuk komitmen guru SMK Swasta tersebut.

5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, terhadap komitmen guru SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten dengan besaran pengaruhnya sebesar 28,44 persen. Dimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen merupakan pengaruh terbesar pada model ini.

6. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi guru terhadap komitmen guru SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten dengan besaran pengaruhnya sebesar 26,43 persen. Dimana pengaruh kompetensi guru terhadap komitmen merupakan pengaruh terbesar kedua pada model ini.

7. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya sekolah terhadap komitmen guru SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten dengan besaran pengaruh-nya sebesar 24,02 persen. Dimana pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen guru pengaruh terkecil pada model ini.

8. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen guru terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon Provinsi Banten dengan besaran pengaruhnya sebesar 85,32 persen. Adapun pengaruh variabel lainnya yang tidak diteliti sebesar 14,68 persen.

**Saran**

**Saran Bagi Praktisi**

1a. Adapun upaya yang perlu dilakukan agar mampu meningkatkan Supervisi akademik, melalui Langkah - Langkah sebagai berikut :

1). Meningkatkan Perencanaan program supervisi,

2). Meningkatkan Pelaksanaan Supervisi

3). Meningkatkan kemampuan membuat Laporan supervisi,

4). Selalu mendokumentasikan hasil supervisi akademik.

Adapun upaya yang perlu dilakukan agar mampu meningkatkan Kepemimpinan pembelajaran yang tangguh, melalui Langkah - langkah sebagai berikut :

1). Meningkatkan pelaksanaan supervisi pengajaran.

2). Melaksanakan Evaluasi hasil supervisi pengajaran di kelas yang lebih intensif,

3). Melakukan pembinaan kepala sekolah dalam pengembangan SDM,

4). Mengembangkan Kemitraan sekolah dengan lembaga lain dalam pengembangan kompetensi guru.

1b. Adapun upaya yang perlu dilakukan agar mampu meningkatkan Kompetensi Profesional., melalui Langkah - Langkah sebagai berikut:

1). Meningkatkan Penguasaan materi pembelajaran secara mendalam.

2). Meningkatkan Kemampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran,

3). Meningkatkan kemampuan guru dalam membuat program bimbingan khusus terhadap peserta didik.

4). Meningkatkan Kemampuan guru dalam melaksanakan program bimbingan terhadap peserta didik

Adapun upaya yang perlu dilakukan agar mampu meningkatkan Kompetensi Pedagogik., melalui Langkah - langkah sebagai berikut :

1). Meningkatkan Pemahaman terhadap karakter dan perilaku peserta didik,

2). Meningkatkan Pemahaman terhadap minat dan kemampuan peserta didik,

3). Mengembangkan Pelaksanaan pembelajaran disesuaikan dengan karakter siswa dan kondisi sekolah

4). Meningkatkan Program pengem-bangan peserta didik

1c. Adapun upaya yang perlu dilakukan agar mampu meningkatkan budaya disiplin melalui Langkah - Langkah sebagai berikut :

1). Meningkatkan Kemampuan kepala sekolah dalam membuat kebijakan, memperhatikan dan mendengarkan aspirasi dari warga sekolah,

2). Kemampuan Kepala sekolah melibatkan semua warga sekolah dalam memutuskan kebijakan seklah,

3). Meningkatkan Kepatuhan semua warga sekolah dalam mematuhi peraturan sekolah,

4). Meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pengawasan terhadap guru

Adapun upaya yang perlu dilakukan agar mampu meningkatkan ciri khas sekolah , melalui Langkah - langkah sebagai berikut :

1). Meningkatkan Kemampuan sekolah dalam membuat program unggulan sekolah,

2). Meningkatkan Kemampuan sekolah dalam melaksanakan program unggulan sekolah,

3). Meningkatkan Kemampuan sekolah dalam membuat program kegiatan ekstrakulikuler, 4). Meningkat-kan Kemampuan sekolah dalam melaksanakan program kegiatan ekstra-kulikuler

2. Adapun upaya yang perlu dilakukan agar mampu meningkatkan Komitmen pada tugas, melalui langkah-langkah sebagai berikut :

1). Guru senantiasa meningkatkan Profesional dalam melaksanakan tugas.

2). Senantiasa melakukan Evaluasi diri terhadap pembelajaran.

3). Meningkatkan Perilaku guru kepada peserta didik,

4). Mengembangkan Program bimbingan guru di luar kelas.

Adapun upaya yang perlu dilakukan agar mampu meningkatkan Komitmen pada wali murid, melalui Langkah - langkah sebagai berikut :

1) Meningkatkan kesadaran terhadap guru bahwa keberadaan peserta didik sangat penting untuk perkembangan sekolah,

2) Meningkatkan Citra Sekolah,

3) Meningkatkan komitmen dan pelayanan terhadap peserta didik,

4) Meningkatkan kolaborasi sekolah dengan peserta didik dalam pembinaan peserta didik.

3. Adapun upaya yang perlu dilakukan agar mampu meningkatkan dalam Melaksanakan pembelajaran, melalui Langkah - Langkah sebagai berikut:

1). Guru harus mampu meningkatkan disiplin dalam melak-sanakan proses pembelajaran. 2). Guru harus mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik.

3). Guru harus mampu mengelola pembelajaran di kelas dengan baik.

4). Guru harus mampu meng-organisasikan pembelajaran di kelas dengan baik.

Adapun upaya yang perlu dilakukan agar mampu meningkatkan kemampuan membimbing peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan, melalui Langkah - langkah sebagai berikut:

1). Meningkatkan kemampuan Guru untuk mampu membuat program pengayaan terhadap peserta didik.

2). Meningkatkan kemampuan Guru untuk mampu melaksanakan program pengayaan terhadap peserta didik.

3). Meningkatkan kemampuan Guru untuk mampu membuat program remedial terhadap peserta didik.

4). Meningkatkan kemam-puan Guru untuk mampu melaksanakan program remedial terhadap peserta didik.

4. Adapun upaya meningkatkan pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi guru, dan Budaya sekolah terhadap komitmen guru SMK, maka Pihak yayasan dan kepala sekolah harus mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1). Meningkatkan seluruh dimensi dan indikator dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi guru, dan Budaya sekolah

2). Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pihak Kepala sekolah dan guru, serta dan karyawan untuk memperkuat penguasaan dan pemahaman, kepemimpinan sekolah. Kompetensi guru, dan Budaya sekolah yang meningkatkan komitmen guru

3). Menciptakan budaya organisasi dan budaya kerja yang mendukung optimalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi guru, dan Budaya sekolah yang membangun peningkatan komitmen guru

4). Guru dan karyawan memberikan umpan balik yang konstruktif Kepada Kepala sekolah Agar dapat peningkatan kualitas Kepemimpinan sekolah. Kompetensi guru, dan Budaya sekolah Guna meningkatkan kualitas komitmen guru. secara berkesinambungan.

5. Adapun upaya meningkatkan pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, terhadap komitmen guru SMK, maka Pihak Yayasan dan kepala sekolah harus mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1). Meningkatkan seluruh dimensi dan indikator dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

2). Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pihak Kepala sekolah dan guru, untuk memperkuat penguasaan dan pemahaman kepemimpinan sekolah.

3). Menciptakan budaya organisasi dan budaya kerja yang mendukung optimalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, dalam membangun peningkatan komitmen guru

4). Guru dan karyawan memberikan umpan balik yang konstruktif Kepada Kepala sekolah agar dapat peningkatan kualitas kepemimpinan sekolah. guna meningkatkan kualitas komitmen guru. secara berkesinambungan.

6. Adapun upaya meningkatkan pengaruh Kompetensi guru, terhadap komitmen guru SMK, maka Pihak Yayasan dan kepala sekolah harus mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1). Meningkatkan seluruh dimensi dan indikator dari variabel Kompetensi guru SMK Swasta

2). Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pihak Kepala sekolah dan guru, untuk memperkuat penguasaan dan pemahaman, kompetensi guru.

3). Menciptakan budaya organisasi dan budaya kerja yang mendukung optimalisasi kompetensi guru, dalam membangun peningkatan komitmen guru

4). Guru dan karyawan memberikan umpan balik yang konstruktif Kepada Kepala sekolah Agar dapat peningkatan kualitas Kompe- tensi guru, guna meningkatkan kualitas komitmen guru. secara berkesinambungan.

7. Adapun upaya meningkatkan pengaruh Budaya sekolah terhadap komitmen guru SMK, maka Pihak Yayasan dan kepala sekolah harus mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1). Meningkatkan seluruh dimensi dan indikator dari variabel Budaya Organisasi sekolah

2). Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pihak Kepala sekolah dan guru, untuk memperkuat penguasaan dan pemahaman, Budaya Organisasi sekolah.

3). Menciptakan budaya organisasi dan budaya kerja yang mendukung optimalisasi budaya sekolah, dalam membangun peningkatan komitmen guru.

4). Guru dan karyawan memberikan umpan balik yang konstruktif Kepada Kepala sekolah agar dapat peningkatan kualitas budaya Organisasi sekolah , guna meningkatkan kualitas komitmen guru. secara berkesinambungan.

8. Guna meningkatkan pengaruh komitmen,guru terhadap kinerja guru SMK Swasta, maka guru harus mengambil langkah-langkah sebagai berikut :

1). Meningkatkan seluruh dimensi dan indikator dari variabel Komitmen Guru SMK.

2). Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pihak Kepala sekolah dan guru, untuk memperkuat penguasaan dan pemahaman, komitmen guru SMK

3). Menciptakan budaya organisasi dan budaya kerja yang mendukung optimalisasi komitmen guru, dalam membangun peningkatan kinerja guru

4). Guru dan karyawan memberikan umpan balik yang konstruktif Kepada Kepala sekolah agar dapat peningkatan kualitas komitmen Guru, guna meningkatkan kualitas kinerja guru.SMK secara berkesinambungan.

**Saran Bagi Peneliti**

1. Perlu melakukan penelitian lanjutan yang melibatkan variabel lainnya, di luar variabel yang telah ditetapkan di ataranya :

1). Disiplin kerja;

2). Motivasi Dosen;

3). Kepuasan Kerja dan

4). Sarana dan Prasarana sekolah.

2. Ruang lingkup daerah penelitian diperluas bukan hanya pada SMK Swasta di di Kabupaten Serang. Kota Serang, dan Kota Cilegon, melainkan pada kabupaten kota lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

**I. LITERATUR (BUKU)**

A. Muri Yusuf. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (4th ed.). Kencana Jakarta.

Abd. Madjid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi kerja* (1st ed.). Samudra Biru. www.samudrabiru.co.id

Abdullah Anton. (2020). Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, *20*(1), 92–101. http://ijpsat.ijsht-journals.org

Ambarwati, A. (2018). *Organisasi Dan Teori Organisasi* (1st ed., Issue April 2018). Media Nusa Creative. https://www.academia.edu/38353586/Pengertian\_Organisasi\_dan\_Teori\_Organisasi

Andrias. (2021). *Budaya Kepemimpinan Kepala Sekolah* (1st ed.). Insan Cendekia Mandiri. https://www.researchgate.net/publication/356221397

Ardiansyah, D., Nisa, A. K., & Abdulah. (2020). *Kepemimpinan Kepala SMA yang Berorientasi pada Peningkatan Kualitas Hasil Belajar Siswa*. Direktorat SMA, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Dasar dan Menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong’s Handbook of Human Resources Management Practice, 15th Edition. In *Human Resource Management* (15th ed.). British Library Cataloguing-in-Publication Data.

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing* (Cetakan 1). Zahir Publishing.

Burhanuddin, Supriyanto, A., & Adi, E. P. (2018). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan* (1st ed.). Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang. www.fip.um.ac.id

Colquitt, J, Lepine, J, & Wesson, M (2019) Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace, 6e chapter by chapter change.

Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (12th ed.). New Jersey : Prentice Hall.

Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.

Fahrurrazi. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Sikap Inovatif, Kompetensi Dan Budaya Organisasi* (Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung. https://repository.penerbitwidina.com/publications/322990/pengaruh-kepemimpinan-sikap-inovatif-kompetensi-dan-budaya-organisasi%0Ahttps://repository.penerbitwidina.com/media/publications/322990-pengaruh-kepemimpinan-sikap-inovatif-kom-9fcf1b96.pdf

Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen* (Pertama, Issue April 2018). deepublish.

Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior - Managing People and Organizations (13e)* (13E ed.). Cengage. http://www.cengage.com/

Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Pertama). Bintang Pustaka Madani Yogyakarta.

Haryono, S., & Wardoyo, P. (2018). *Structural Equation Modeling*. Intermedia Personalia Utama. https://doi.org/10.4135/9781412983907.n1909

Hersey, Paul, Blanchard (2000) Kunci Sukses Pemimpin Situasional, Terjemahaan Dwi Astuti. Delapratasa Jakarta.

Hidayat, R. (2018). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Aplikasi, dan Riset Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan* (N. F. Atif (ed.); Edisi Revi). Refika Aditama Bandung.

Janawi. (2019). *Kompetensi guru: Citra Guru Profesional* (Edisi Revi). Alfabeta Bandung.

**II. JURNAL**

Adriansyah, H., Handayani, I. F., & Maftuhah, M. (2022). Peran pemimpin visioner dalam mewujudkan budaya sekolah berkarakter. *Journal of Islamic Education and Innovation*, *3*(1), 23–35. http://journal2.uad.ac.id/index.php/jiei/index

Amtu, O., Makulua, K., Matital, J., & Pattiruhu, C. M. (2020). Improving student learning outcomes through school culture, work motivation and teacher performance. *International Journal of Instruction*, *13*(4), 885–902. https://doi.org/10.29333/iji.2020.13454a

Ansar, Lukum, A., Arifin, & Dengo, Y. J. (2017). The Influence of School Culture on The Performance of High School English Teacher In Gorontalo Province. *International Journal of Education and Reseach*, *5*(10), 35–48.

Astutik, K. F., Roesminingsih, E., & Sumbawati, M. S. (2021). Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Sekolah serta Pengaruhnya terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, *7*(2), 19–24. http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/index

Artha, Devi Bonita, Ramanu, & Desi Tri Kurniawati (2021), The Influence of Competence and Work Discipline on Teacher Performance with Commitment as a Mediating Variable During the Pandemic. *International Jurnal of sciences, Basic and Applied Research (IJSBAR)*  Volume 60, No.4, pp 317-330

Bafadal, Ibrahim., Ahmad Nurabadi, Ahmad Yusuf Sobri, & Imam Gunawan (2019) The Competence of Beginner Principals as Instructional Leaders in Primary Schools *International Journal of Innovation, Creativity and Change.* www.ijicc.net Volume 5, Issue 4, Special Edition: ICET Malang City.

Bestri, Rafikah. Nellitawati, Jasrial & Sufyarma, M (2022). The influence of Organizational Culture and Work Motivation on the Work Commitment of State High School Teacher in the Mentawai Islands Regency. *International Journal of Humanities Education and Social Science (IJHESS).* Vol.2. No.3. page 1029-1039

Billy, L. J., & Taat, M. S. (2020). Budaya Sekolah: Hubungannya dengan Komitmen Guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, *5*(10), 207–216. https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.511

Bule, Angelika Tawa, Ibrahim Bafadal, Nurul Ulfatin & Burhanudin (2023), Learning for Children with special need the effect of visionary leadership and organizational commitment on teachers' performance. *European Journal of Educational Research*. Volume.13. Issue 1, 131-144

Cansoy, R., Parlar, H., & Polatcan, M. (2020). Collective teacher efficacy as a mediator in the relationship between instructional leadership and teacher commitment. *International Journal of Leadership in Education*, 1–21. https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1708470

Daeli, I., Silalahi, A., Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., & Gerhant, B. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah , Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru : Studi Kuantitatif Leadership On Teacher Competence , Training and Work Motivation Of Principals : Quantitative Study Pendemik Covid-19 yaitu Sekolah bahwa motivasi kerja. *Jurnal Penelitian Pendidkan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, *2*(3), 228

Darling-Hammond, L. (2017). Teacher Education around the World: What Can We Learn from International Practice? *European Journal of Teacher Education*, *40*(3), 291–309.

https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.630

**III. PERATURAN ( UNDANG - UNDANG)**

Permendikbud No. 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan SMK/MAK, 1 (2018).

Peraturan Pemerintah R I Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Standar Nasional Pendidikan 1 (2021).

Permendikbud RI No 20 Tahun 2018 tentang Penguatan Pendidikan Karakter pada Satuan Pendidikan Formal, Permendikbud Nomor 20 tahun 2018 tentang Penguatan Pendidikan Karakter pada Satuan Pendidikan Formal 8 (2018). https://jdih. kemdikbud.go.id/ arsip/ Permendikbud\_Tahun2018\_Nomor20.pdf

Permendikbud RI Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah, 1 (2018).

Permendikbud RI Nomor 22. Tahun 2016 Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah, 53 J 1689 (2016).

Peraturan Pemerintah RI No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru, 1 (2008).

Permendikbud Republik Indonesia No. 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, Kemdikbud 1 (2018).

Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 1 (2003). https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48