

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang

Andre M. Abdullah, Novita Enda Dewi Hasibuan, Ashari, Muhammad Yudha Nugraha, Gilang Perdana Kusuma, Supar Wasesa*

Ekonomi, Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Jl. Sisingamangaraja, Kelurahan Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: Suparwasesa@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: Suparwasesa@fe.uisu.ac.id

Submitted: 21/10/2022; Accepted: 28/02/2023; Published: 28/02/2023

Abstrak—Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komitmen organisasi, Motivasi, Kinerja

Abstract—The formulation of problem in this research how is influence of leadership on performance. How is influence of organization commitment on performance. How is influence of motivation on performance. How is influence of leadership, organization commitment and motivation on performance. The purpose of this research is for know influence and analyze of leadership on performance. For know influence and analyze of organization commitment on performance. For know influence and analyze of motivation on performance. For know influence and analyze of leadership, organization commitment and motivation on performance. The sample in this research is 60 employees, with data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The research result is leadership variable influence positive and significant on performance. Organization commitment variable influence positive and significant on performance. Motivation variable influence positive and significant on performance. Leadership, organization commitment and motivation variable influence positive and significant on performance.

Keywords: Leadership; Organization Commitment; Motivation; Performance

1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimilikinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Salah satu faktor yang mendasar yang menentukan ketercapainnya suatu tujuan pendidikan nasional adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan.

Tidak dapat disangkal bahwa umat Islam Indonesia, juga umat Islam di seluruh dunia, terbagi ke dalam berbagai suku, bangsa, negara dan bahasa, mereka juga terbagi ke dalam aliran-aliran faham agama, kelompok-kelompok organisasi dan gerakan baik dalam bidang politik, sosial, dakwah, ekonomi, maupun yang lain. Kenyataan ini menunjukkan adanya faktor pengkategorian yang beragam. Karena itu, semua dasar klasifikasi tersebut tidak boleh dijadikan dasar pengkotak-kotakan umat yang menjurus kepada timbulnya pertentangan dan perpecahan di antara mereka. Oleh karena itu Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang selalu berusaha menanamkan kesadaran mengenai hal ini dan mengajarkan persaudaraan dalam satu ukhuwwah diniyyah. Sehingga tidak ada ideologi golongan secara berlebihan. Sehingga timbullah fanatisme golongan dan perpecahan di antara umat.

Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang adalah merupakan lembaga pendidikan yang sudah dirancang untuk terlaksananya suatu proses pendidikan, dengan fungsi yang utama yaitu pendidikan intelektual, yakni mengisi otak anak dengan berbagai macam pengetahuan. Dengan adanya kemajuan zaman yang sangat cepat ini, membuat keluarga tidak mampu atau tidak mungkin mendidik anak-anak sendiri sampai menjadi pemuda yang diharapkan oleh orang tua dan negara. Pesantren yang menjadi solusi terhadap pendidikan anak setelah keluarga, karena pesantren menjadi cermin terhadap kemajuan suatu masyarakat.

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar siswa. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik pula. Selanjutnya menurut Ramadona (Ramadona & Wibowo, 2016), menjelaskan yang dimaksud dengan kinerja guru adalah proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus antara guru dengan siswa. Dalam kaitannya dengan kinerja guru dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Sementara itu kinerja menurut Islam

merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Untuk mengungkap permasalahan tentang kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang, peneliti melakukan pra riset dengan melakukan wawancara dengan pimpinan pondok pesantren. Dari hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru masih belum sesuai harapan, hal ini dikarenakan masih ada guru belum mampu membuat dan menguasai bahan pelajaran yang diajarkan dengan baik, selain itu masih ada guru yang belum menggunakan metode mengajar yang baik seperti menggunakan power point dalam pembelajaran dan masih ada guru yang belum memahami serta belum dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Keberhasilan guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang tidak terlepas dari faktor kepemimpinan. Pimpinan pesantren adalah orang yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar di pesantren. Kehidupan di pesantren diatur sedemikian rupa melalui kepemimpinan seorang kepala pesantren. Kepemimpinan kepala pesantren akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan pesantren sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala pesantren sebagai seseorang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin pesantren, ikhwan (Ikhwan Nur Rois, 2020).

Model kepemimpinan yang ada di pesantren menganut model kepemimpinan situasional, dimana setiap keputusan yang dibuat didasarkan pada tingkat kematangan anak buah. Jika pemimpin berhasil menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi anak buah, maka akan mampu meningkatkan kinerjanya. (Sundari et al., 2017) Dalam gaya kepemimpinan situasional pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yaitu dengan menggunakan pendekatan memberitahukan (telling), menjajakan (selling), mengikutsertakan (participating), dan mendelegasikan (delegating).

Terdapat perbedaan hasil penelitian antara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lasmawan dan Natajaya (Komparatif & Metode, 2021) tabel distribusi frekuensi hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (Ardiana, 2016) bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. Sedangkan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (Hidayat, 2020) kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah kepemimpinan situasional secara parsial ternyata tidak mampu meningkatkan kinerja guru. Secara rasional kepemimpinan kepala pesantren merupakan usaha yang dapat menentukan dalam meningkatkan kinerja guru.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang adalah komitmen organisasi. Pada saat ini komitmen organisasi dapat dijadikan landasan daya saing, karena organisasi atau instansi dengan guru yang mempunyai komitmen akan mendapatkan keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki oleh organisasi atau instansi lain seperti adanya kepercayaan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha yang di atasnamakan organisasi, serta adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Sulinda wati (Sulindawati et al., 2019) berpendapat bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh seorang guru untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi atau komitmen organisasi akan mempengaruhi sikap atau perilaku guru untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi isu penting dalam konstelasi perubahan organisasi yang di dalamnya terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia atau guru. Pada komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan kompetensi (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan kompetensi) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi guru untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian guru yang mempunyai komitmen. Hasil penelitian terdahulu dari putra (Putra, 2019); Windy dan Gusnati (Gusnati et al., 2014), kesemuanya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena yang terkait dengan komitmen organisasi guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang diantaranya masih lemahnya komitmen dan dukungan para pemangku kepentingan terhadap program kerja terutama yang terkait dengan kelembagaan, kebijakan, perencanaan program dan penganggaran.

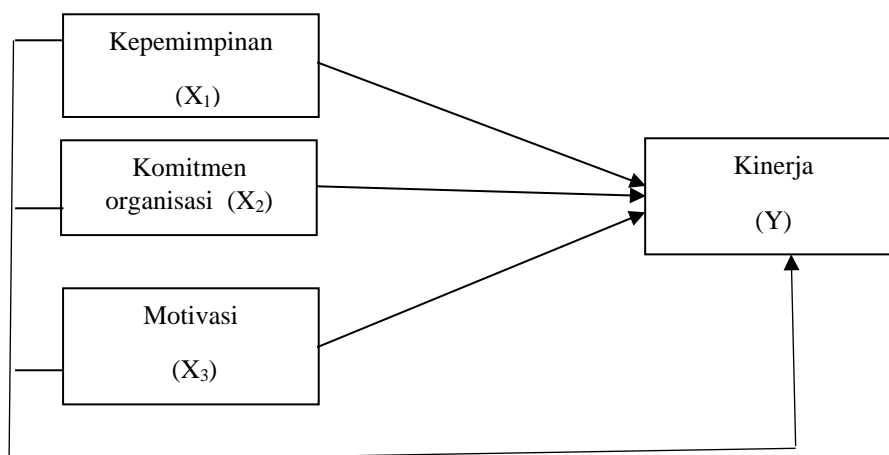
Selain kepemimpinan dan komitmen organisasi, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang. Hasil penelitian terdahulu dari aksoni (Aksoni & Ratnawati, 2020), dan Tjahyati Reza (Tjahyanti, 2015), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Siagian (Ulumiyah, 2013) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Fakta yang ditemukan pada guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang menunjukkan masih terdapat guru yang kurang semangat dalam bekerja, kadang-kadang pekerjaan itu lambat untuk dikerjakan, terlihat juga dari penampilan guru yang kadang-kadang kurang semangat, hal inilah yang menunjukkan bahwa masalah tersebut dapat terjadi karena kurangnya motivasi yang dimiliki para guru.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang..
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.
4. Kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang. Dengan alamat di Jalan Peringgian dusun III, Tumpatan Nibung, Kecamatan Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20372

2.4 Sampel Data

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, biaya, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel atau sampling dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel probabilitas, yaitu teknik yang didasarkan pada konsep seleksi acak dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel, dan teknik ini dilakukan dengan menggunakan metode atau rumus Slovin. Rumus Slovin adalah salah satu rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas, dimana tujuannya adalah untuk mengestimasi proporsi dari populasi.

Menurut Komala (Komala & Nellyaningsih, 2017) penelitian menggunakan rumus slovin dikarenakan dalam pengambilan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan sederhana. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan (error) sebesar 0.10 (10%)

Dari rumus diatas, maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + [(152)(0.1)]^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + (152)(0.01)}$$

$$n = \frac{152}{2.25}$$

n = 60.31 dibulatkan menjadi 60 orang.

Dari populasi yang berjumlah 152 orang dewan guru, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan asumsi tingkat kesalahan sebesar (e) = 10% atau 0,10, maka jumlah sampel (n) yang telah dihitung dengan menggunakan rumus slovin (n) = 60.

Tabel 1 Kerangka sampel guru

No	Keterangan	Perhitungan	Sampel
1	Dewan guru laki-laki/Ustadz	60/152x81 =31.97	32
2	Dewan guru perempuan/Ustadzah	60/152x71=28.02	28
	Jumlah		60

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Data

Analisis data adalah sebuah proses untuk memeriksa, membersihkan, mengubah, dan membuat pemodelan data dengan maksud untuk menemukan informasi yang bermanfaat sehingga dapat memberikan petunjuk bagi peneliti untuk mengambil keputusan terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan kepada 60 orang responden atau guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang, dengan hasil sebagai berikut.

3.1.1 Identitas responden berdasarkan usia

Tabel 2. Identitas responden berdasarkan usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	30 – 39 Tahun	30	50.00
2	40 – 49 Tahun	18	30.00
3	50 Tahun ke atas	12	20.00
	T o t a l	60	100.00

Dari Tabel 2. diatas dapat dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini yang mempunyai berusia Antara 30 - 39 berjumlah 30 orang (50.00%), yang berusia Antara 40 – 49 Tahun berjumlah 18 orang (30.00%) dan yang berusia 50 Tahun ke atas berjumlah 12 orang (20.00%).

3.1.2 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	32	53.33
2	Perempuan	28	46.67
	T o t a l	60	100.00

Dari Tabel 3. diatas dapat dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini ini berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang (53.33%), dan perempuan berjumlah 28 orang (46.67%).

3.1.3 Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan

Tabel 4. Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Pascasarjana	12	20.00
2	Sarjana	48	80.00
	T o t a l	77	100.00

Dari Tabel 4. diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenjang pendidikan setingkat Pascasarjana berjumlah 12 orang (20.00%), dan setingkat Sarjana berjumlah 48 orang (80.00%).

3.1.4 Distribusi Angket Variabel Penelitian

Dari angket yang diberikan kepada 60 orang responden, dimana setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari 4 variabel dalam penelitian ini, maka peneliti mentabulasi skor angket untuk masing-masing variabel, dengan hasil angket sebagai berikut :

a) Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 5. Rekapitulasi skor angket variabel kepemimpinan

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		e			
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	43	71.67	15	25.00	2	3.33	0	0	0	0	60	100,00
2	31	51.67	27	45.00	2	3.33	0	0	0	0	60	100,00
3	26	43.33	34	56.67	0	0	0	0	0	0	60	100,00
4	43	71.67	17	28.33	0	0	0	0	0	0	60	100,00
5	21	35.00	31	51.67	8	13.33	0	0	0	0	60	100,00
6	30	50.00	29	48.33	1	1.67	0	0	0	0	60	100,00
7	35	58.33	22	36.67	3	5.00	0	0	0	0	60	100,00
8	24	40.00	36	60.00	0	0	0	0	0	0	60	100,00
9	21	35.00	37	61.67	2	3.33	0	0	0	0	60	100,00
10	32	53.33	26	43.33	2	3.33	0	0	0	0	60	100,00

b) Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 6. Rekapitulasi skor angket variabel komitmen organisasi

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		e			
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	15	25.00	42	70.00	0	0	0	0	0	0	60	100,00
2	19	31.67	38	63.33	3	5.00	0	0	0	0	60	100,00
3	29	48.33	31	51.67	0	0	0	0	0	0	60	100,00
4	10	16.67	37	61.67	13	21.67	0	0	0	0	60	100,00
5	26	43.33	34	56.67	0	0	0	0	0	0	60	100,00
6	3	5.00	16	26.67	40	66.67	1	1.67	0	0	60	100,00
7	13	21.67	39	65.00	8	13.33	0	0	0	0	60	100,00
8	30	50.00	30	50.00	0	0	0	0	0	0	60	100,00
9	26	43.33	33	55.00	1	1.67	0	0	0	0	60	100,00
10	23	38.33	36	60.00	1	1.67	0	0	0	0	60	100,00

c) Skor Angket Variabel Motivasi (X3)

Tabel 7. Rekapitulasi skor angket variabel motivasi

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		e			
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	4	6.67	29	48.33	27	45.00	0	0	0	0	60	100,00
2	4	6.67	30	50.00	26	43.33	0	0	0	0	60	100,00
3	15	25.00	38	63.33	7	11.67	0	0	0	0	60	100,00
4	23	38.33	30	50.00	14	23.33	3	5.00	0	0	60	100,00
5	11	18.33	22	36.67	23	38.33	4	6.67	0	0	60	100,00
6	23	38.33	37	61.67	0	0	0	0	0	0	60	100,00
7	20	33.33	33	55.00	7	11.67	0	0	0	0	60	100,00
8	19	31.37	41	68.33	0	0	0	0	0	0	60	100,00
9	19	31.37	30	50.00	11	18.33	0	0	0	0	60	100,00
10	16	26.67	44	73.33	0	0	0	0	0	0	60	100,00

d) Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

Tabel 8. Rekapitulasi skor angket variabel kinerja

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		e			
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	4	6.67	29	48.33	27	45.00	0	0	0	0	60	100,00
2	4	6.67	30	50.00	26	43.33	0	0	0	0	60	100,00

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	a		b		c		d		e		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3	15	25.00	38	63.33	7	11.67	0	0	0	0	60	100,00
4	23	38.33	30	50.00	14	23.33	3	5.00	0	0	60	100,00
5	11	18.33	22	36.67	23	38.33	4	6.67	0	0	60	100,00
6	23	38.33	37	61.67	0	0	0	0	0	0	60	100,00
7	20	33.33	33	55.00	7	11.67	0	0	0	0	60	100,00
8	19	31.37	41	68.33	0	0	0	0	0	0	60	100,00
9	19	31.37	30	50.00	11	18.33	0	0	0	0	60	100,00
10	16	26.67	44	73.33	0	0	0	0	0	0	60	100,00

3.2 Uji Validitas

3.2.1 Hasil uji validitas variabel kepemimpinan (X1)

Tabel 9. Out put uji vaiditas variabel kepemimpinan

Angket	Signifikansi	Keterangan
1	0.000 < 0.05	Valid
2	0.000 < 0.05	Valid
3	0.000 < 0.05	Valid
4	0.000 < 0.05	Valid
5	0.000 < 0.05	Valid
6	0.003 < 0.05	Valid
7	0.000 < 0.05	Valid
8	0.000 < 0.05	Valid
9	0.000 < 0.05	Valid
10	0.000 < 0.05	Valid

Dari Tabel 9. di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi semua item pertanyaan untuk variabel X1 keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$.

3.2.2 Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi (X2)

Tabel 10. Out put uji vaiditas variabel komitmen organisasi

Angket	Signifikansi	Keterangan
1	0.000 < 0.05	Valid
2	0.000 < 0.05	Valid
3	0.000 < 0.05	Valid
4	0.002 < 0.05	Valid
5	0.003 < 0.05	Valid
6	0.000 < 0.05	Valid
7	0.000 < 0.05	Valid
8	0.000 < 0.05	Valid
9	0.000 < 0.05	Valid
10	0.000 < 0.05	Valid

3.2.3 Hasil uji validitas variabel motivasi (X3)

Tabel 11. Out put uji vaiditas variabel motivasi

Angket	Signifikansi	Keterangan
1	0.000 < 0.05	Valid
2	0.000 < 0.05	Valid
3	0.000 < 0.05	Valid
4	0.002 < 0.05	Valid
5	0.003 < 0.05	Valid
6	0.000 < 0.05	Valid
7	0.000 < 0.05	Valid
8	0.000 < 0.05	Valid
9	0.000 < 0.05	Valid
10	0.000 < 0.05	Valid

3.2.4 Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)

Tabel 12. Out put uji validitas variabel kinerja

Angket	Signifikansi	Keterangan
1	0.000 < 0.05	Valid
2	0.000 < 0.05	Valid
3	0.000 < 0.05	Valid
4	0.001 < 0.05	Valid
5	0.001 < 0.05	Valid
6	0.000 < 0.05	Valid
7	0.000 < 0.05	Valid
8	0.000 < 0.05	Valid
9	0.000 < 0.05	Valid
10	0.000 < 0.05	Valid

3.3 Uji Reliabilitas

3.3.1 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pembedayaan (X₁)

Tabel 13. Out put uji reliabilitas variabel kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	10

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	40.0833	9.434	.603	.801
X1.2	40.2833	9.156	.650	.795
X1.3	40.3333	10.226	.385	.822
X1.4	40.0500	9.913	.555	.807
X1.5	40.5500	8.862	.606	.800
X1.6	40.2833	10.613	.231	.837
X1.7	40.2333	9.402	.534	.808
X1.8	40.3667	10.134	.422	.818
X1.9	40.4500	9.743	.500	.811
X1.10	40.2667	9.182	.641	.796

3.3.2 Hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi (X₂)

Tabel 14. Out put uji reliabilitas variabel komitmen organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	10

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.8333	8.277	.574	.748
X2.2	38.8667	7.982	.560	.746
X2.3	38.6500	8.469	.441	.762
X2.4	39.1833	8.864	.206	.795
X2.5	38.7000	9.061	.234	.785
X2.6	38.8000	8.095	.400	.769
X2.7	39.0500	8.489	.342	.775
X2.8	38.6333	7.965	.631	.739
X2.9	38.7167	7.291	.853	.707
X2.10	38.7667	8.623	.368	.770

3.3.3 Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X₃)

Tabel 15. Out put uji reliabilitas variabel motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	36.8000	17.214	.209	.873
X3.2	36.7833	15.122	.666	.838
X3.3	36.2833	15.562	.582	.845
X3.4	36.3667	14.236	.523	.857
X3.5	36.7500	14.564	.513	.855
X3.6	36.0333	16.338	.524	.851
X3.7	36.2000	15.247	.599	.844
X3.8	36.1000	15.685	.740	.838
X3.9	36.2833	13.935	.809	.824
X3.10	36.1500	15.553	.825	.834

Dari Tabel 15. di atas, diketahui nilai rtabel untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sampel $N = 60$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 60 - 2 = 58$, dan diketahui nilai rtabel = 0.2542. Berdasarkan Tabel 15. di atas dapat jelaskan bahwa nilai rhitung pada kolom cronbach's alpha if item deleted semua lebih besar dari nilai rtabel, (>0.05), maka seluruh item pertanyaan untuk variabel (X3) dinyatakan reliabel, begitu juga halnya pada tabel reliability statistics diketahui nilai Alpha Cronbach sebesar 0.859. Karena nilai Alpha Cronbach $>$ rtabel maka angket untuk mengukur variabel ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

3.3.4 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja (Y)

Tabel 16. Out put uji reliabilitas variabel kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y ₁	34.7922	7.167	.641	.749
Y ₂	34.7792	7.306	.536	.761
Y ₃	34.6364	7.392	.511	.764
Y ₄	35.1688	7.774	.235	.808
Y ₅	34.6623	8.069	.253	.796
Y ₆	34.7662	7.339	.365	.788
Y ₇	35.0390	7.433	.408	.778
Y ₈	34.6104	7.083	.640	.748
Y ₉	34.6883	6.454	.864	.714
Y ₁₀				

Dari Tabel 16. di atas, diketahui nilai rtabel untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sampel $N = 60$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 60 - 2 = 58$, dan diketahui nilai rtabel = 0.2542. Berdasarkan Tabel 16. di atas dapat jelaskan bahwa nilai rhitung pada kolom cronbach's alpha if item deleted semua lebih besar dari nilai rtabel, (>0.05), maka seluruh item pertanyaan untuk variabel (Y) dinyatakan reliabel, begitu juga halnya pada tabel reliability statistics diketahui nilai Alpha Cronbach sebesar 0.789. Karena nilai Alpha Cronbach $>$ rtabel maka angket untuk mengukur variabel ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

3.4 Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 25.00.

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil :

Tabel 17. Coefficientsa pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.041	3.542		.294	.770
Kepemimpinan	.218	.070	.232	3.118	.003
Komitmen organisasi	.686	.077	.675	8.923	.000
Motivasi	.125	.051	.168	2.429	.018

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komitmen organisasi, Motivasi
Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 17. diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.041 + 0.218X_1 + 0.686X_2 + 0.125X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- Nilai konstanta sebesar 1.041, hal ini menyatakan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi tidak ada atau nol, maka nilai kinerja guru sebesar 1.041.
- Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0.218, artinya jika nilai variabel kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai kinerja guru bertambah 2.18 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.686, artinya jika nilai variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai kinerja guru bertambah 6.86 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.125, artinya jika nilai variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai kinerja guru bertambah 1.25 satuan.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

3.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

Untuk membuktikan hipotesis dari pengaruh kepemimpinann terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang, peneliti menggunakan uji signifikansi partial/uji-t :

Tabel 18. Coefficientsa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.041	3.542		.294	.770
Kepemimpinan	.218	.070	.232	3.118	.003

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada Tabel 18. diatas diperoleh nilai thitung sebesar 3.118. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha : 0.05$), dan Derajat Kebebasan (DK) = $n - 2$, atau $60 - 2 = 58$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 1.674. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika nilai thitung < ttabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel ($3.118 > 1.674$) dan nilai signifikansi $\alpha < 0.05$ yaitu $0.003 < 0.05$, artinya H0 ditolak dan menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H1). Artinya variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

3.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

Untukdi membuktikan hipotesis dari pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang, peneliti menggunakan uji signifikansi partial/uji-t

Tabel 19. Coefficientsa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.041	3.542		.294	.770
Komitmen organisasi	.686	.077	.675	8.923	.000

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada Tabel 19. diatas diperoleh nilai thitung sebesar 8.923. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha : 0.05$), dan Derajat Kebebasan (DK) = $n - 2$, atau $60 - 2 = 58$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 1.674. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika nilai thitung < ttabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel ($8.923 > 1.674$) dan nilai signifikansi $\alpha < 0.05$ yaitu $0.004 < 0.05$, artinya H0 ditolak dan menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H1). Artinya variabel komitmen organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

3.4.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

Untuk membuktikan hipotesis dari pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang, peneliti menggunakan uji signifikansi partial/uji-t

Tabel 20. Coeficientsa pengaruh motivasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.041	3.542		.294	.770
Motivasi	.125	.051	.168	2.429	.018

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada Tabel 20 diatas diperoleh nilai thitung sebesar 2.429. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha : 0.05$), dan Derajat Kebebasan (DK) = $n - 2$, atau $60 - 2 = 58$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai ttabel sebesar 1.674. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika nilai thitung < ttabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai thitung > ttabel ($2.429 > 1.674$) dan nilai signifikansi $\alpha < 0.05$ yaitu $0.018 < 0.05$, artinya H0 ditolak dan menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H1). Artinya variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

3.4.5 Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang

Untuk membuktikan hipotesis dari pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang secara simultan, maka dilihat dengan membandingkan nilai dari Fhitung dengan nilai Ftabel, dengan ketentuan bahwa penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha : 0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 4 atau $60 - 4 = 56$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.162. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika nilai Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Tabel 21. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.452	3	153.151	56.994	.000 ^b
	Residual	150.481	56	2.687		
	Total	609.933	59			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komitmen organisasi, Motivasi

Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 21 di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 56.994. Angka ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($56.994 > 3.162$) dan nilai signifikansi $\alpha < 0.05$ yaitu $0.000 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

3.4.6 Uji Determinan

Uji determinan digunakan melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang, dan hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai RSquare berikut ini.

Tabel 22. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.740	1.63926

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 22. diatas, diperoleh nilai RSquare (r^2) sebesar 0.753. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang sebesar 75.30%, sedangkan sisanya sebesar 24.70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti budaya kerja, insentif, sikap kerja dan lain sebagainya.

3.5 Evaluasi Data

3.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

Dari hasil penelitian dibuktikan bahwa variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Lasmawan dan Natajaya (2017), dan Ardiana (2016), yang menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara rasional kepemimpinan kepala pesantren merupakan usaha yang dapat menentukan dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan menerapkan kepemimpinan yang baik diharapkan seorang pemimpin mampu menciptakan situasi yang menyebabkan timbul kesadaran terhadap orang yang dipimpin untuk melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan produktivitas demi mencapai tujuan

3.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

Dari hasil penelitian dibuktikan bahwa variabel komitmen organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Murgianto, et al. (2016); Windy dan Gusnati (2012), kesemuanya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi sebagai hasrat yang dimiliki oleh seorang guru untuk tetap menjadi anggota pesantren atau komitmen organisasi akan mempengaruhi sikap atau perilaku guru untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi

3.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

Dari hasil penelitian dibuktikan bahwa variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Nuraini Latief (2017), dan Regina Aditya Reza (2010), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai guru maka dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis perhitungan di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang. Selain itu, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang. Maka Kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Mawaridussalam Deli Serdang.

REFERENCES

- Aksoni, F., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja Kreatif Sebagai Variabel Intervening Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Dengan Kinerja Guru (Studi Pada Guru Sma Negeri Di Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 17(1), 39–53.
- Ardiana, M. (2016). Kontrol Diri, Pendidikan Pengelolaan Keuangan Keluarga, Pengetahuan Inklusi Keuangan Siswa Pengaruhnya Terhadap Perilaku Menabung Siswa Smk Se Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 4(1), 59–75.
- Gusanti, W., Sambowo, K. A., & Wibowo, W. (2014). Tinjauan Kuat Tekan Dan Modulus Elastisitas Beton Dengan Menggunakan Limbah Batu Candi Sebagai Pengganti Agregat Kasar. *Matriks Teknik Sipil*, 2(2), 50–57.
- Hidayat, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Mutu Pembelajaran. *Khazanah Akademia*, 4(02), 58–67.
- Ikhwan Nur Rois. (2020). Implementasi Keringanan Uang Kuliah Tunggal Bagi Mahasiswa Di Era New Normal. *Jambura Journal Of Educational Management*, 1(September), 103–121. <https://doi.org/10.37411/Jjem.V1i2.158>
- Komala, R. D., & Nellyaningsih, N. (2017). Tinjauan Implementasi Personal Selling Pada Pt. Astra Internasional Daihatsu Astra Biz Center Bandung Pada Tahun 2017. *Eproceedings Of Applied Science*, 3(2).
- Komparatif, S., & Metode, P. (2021). Prodi Magister Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Surabaya. *Studia Realigia Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 5(2), 292–305.
- Putra, H. C. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Mitra Kerjasama Pada Hotel Grand Sirao Dengan Menggunakan Metode Psi (Preference Selection Index). *Komik (Konferensi Nasional Teknologi Informasi Dan Komputer)*, 3(1), 465–472. <https://doi.org/10.30865/Komik.V3i1.1629>



- Ramadona, M., & Wibowo, R. (2016). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp K 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat. *Research And Development Journal Of Education*, 3(1), 27–34. <https://doi.org/10.30998/Rdje.V3i1.1445>
- Sulindawati, N., Suharsono, N., Lasmawan, W., Natajaya, N., & Sunu, G. (2019). The Implementation Of A Village Financial Administration Teaching Model Through Microsoft Excel Program. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*. *Www. Ijicc. Net*, 5(6), 19–34.
- Sundari, S., Wanto, A., Saifullah, & Gunawan, I. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Dengan Menggunakan Metode Electre Dalam Merekomendasikan Dosen Berprestasi Bidang Ilmu Komputer (Study Kasus Di Amik & Stikom Tunas Bangsa). *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*, X, 1–6.
- Tjahyanti, S. (2015). Perbandingan Teoritis Mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Snit 2015*, 1(1), 38–42.
- Ulumiyah, I. (2013). Peran Pemerintah Desa Dalam Memberdayakan Masyarakat Desa (Studi Pada Desa Sumberpasir Kecamatan Pakis Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(5), 890–899.