

Pengaruh *Transformasional Leadership*, Iklim Organisasi , Stres Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Maduran Di Masa *Pandemic Covid-19*

Ninik Sulistyoningih

ITB Ahmad Dahlan Lamongan

email: niniksyaroni@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan bajib bagi setiap insan manusia, Tujuan dari pendidikan pada dasarnya adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam mewujudkan tujuan pendidikan, hal ini erat kaitannya dengan kinerja seorang pendidik atau guru. Pelaksanaan tugas pokok adalah melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok dengan Beban Kerja Guru. Tugas tambahan yang diemban oleh guru yang memiliki ekuivalensi dengan beban mengajar. Artinya tugas tambahan dari guru disetarakan dengan jam mengajar tatap muka / minggu. Kinerja guru dapat terpenuhi maksimal dan tercapai sesuai dengan tupoksinya apabila mendapatkan dukungan yang sesuai. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdapat berbagai hal, diantaranya yaitu bentuk kepemimpinan yang ada, iklim organisasi, stress kerja maupun kompetensi kerja guru. Gaya kepemimpinan transformal yang menjadi pilihan beberapa instansi sekolah dalam upaya menciptakan kinerja guru yang baik. Kepala sekolah SMPN 1 Maduran menyatakan hasil rapat evaluasi tahunan pada akhir desember 2020 kemarin, bahwa kinerja guru jika sebelum masa pandemic covid-19 dinilai 100%, di masa *pandemic* sekarang nilainya menurun menjadi 92%. Beban kerja guru bertambah pada pengajaran daring yang susah dimengerti oleh siswa membuat guru merasakan stress kerja. Tuntutan laporan online dengan *dateline* terkadang menjadi masalah yang signifikan karena tidak semua guru SMPN 1 Maduran sebelumnya menguasai kompetensi di bidang teknologi informasi. Masalah lain yaitu keadaan sinyal di daerah siswa, serta penggunaan kuota belajar yang belum dimanfaatkan secara maksimal oleh siswa juga menjadi perhatian khusus guru. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh *Transformasional leadership*, iklim organisasi, stress kerja terhadap kompetensi motivasi kerja dan kinerja Guru SMPN 1 Maduran di masa *pandemic covid-19*. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 51 guru. Menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengatakan bahwa *Transformasional leadership*, Stres kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*, Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*. *Transformasional leadership*, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

Kata Kunci: Transformasional leadership, iklim organisasi, stress kerja, kompetensi motivasi kerja dan kinerja Guru

ABSTRACT

Education is a virtuous need for every human being, the purpose of education is basically to educate the life of the nation. In realizing educational goals, this is closely related to the performance of an educator or teacher. The implementation of the main task is to carry out additional tasks attached to the implementation of the main activities with the Teacher Workload. Additional tasks carried out by teachers who have an equivalent to the burden of teaching. This means that additional tasks from teachers are equal to face-to-face/week teaching hours. Teacher performance can be fulfilled to the maximum and achieved in accordance with the toxicology if it gets the appropriate support. Factors that affect teacher performance there are various things, including the form of existing leadership, organizational climate, work stress and teacher work competence. Transformational leadership style that is the choice of some school agencies in an effort to create good teacher performance. The principal of SMPN 1 Maduran stated the results of the annual evaluation meeting at the end of December 2020 yesterday, that the performance of teachers if before the pandemic covid-19 is assessed 100%, in the current pandemic the value decreases to 92%. The teacher's workload increases in online teaching which is difficult for students to understand, making teachers feel the stress of work. The demands of online reports with dateline are sometimes a significant problem because not all teachers of SMPN 1 Maduran previously mastered competence in the field of information technology. Another problem is the state of the signal in the student area, as well as the use of learning quotas that have not been utilized to the maximum by students is also a special concern of teachers. The purpose of the research is to know the Transformational Influence of leadership, organizational climate, work stress on work motivation competencies and performance of SMPN 1 Maduran Teachers during the covid-19 pandemic. Types of quantitative descriptive research. The sample used as many as 51 teachers. Using multiple linear regression dialysis. The results of the study said that Transformational leadership, work stress and work competence affect the performance of smpn 1 Maduran teachers during the Covid-19 Pandemic, the organization's climate has no effect on the performance of SMPN 1 Maduran teachers during the Covid-19 Pandemic. Transformational leadership, organizational climate, work stress and competence simultaneously affect the performance of SMPN 1 Maduran teachers during the Covid-19 Pandemic.

Keywords: Transformational leadership, organizational climate, work stress, work motivation competency and Teacher performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan wajib bagi setiap insan manusia, Tujuan dari pendidikan pada dasarnya adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam mewujudkan tujuan pendidikan, hal ini erat kaitannya dengan kinerja seorang pendidik atau guru. Guru yang baik adalah guru yang memiliki kinerja yang bagus, baik dalam hal mengajar maupun mendidik siswa nya.

Yamin dan Maisah (2010:31) Kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Kinerja guru dapat terpenuhi maksimal dan tercapai sesuai dengan

tupoksinya apabila mendapatkan dukungan yang sesuai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdapat berbagai hal, diantaranya yaitu bentuk kepemimpinan yang ada, iklim organisasi, stress kerja maupun kompetensi kerja guru. Gaya kepemimpinan transformal yang menjadi pilihan beberapa instansi sekolah dalam upaya menciptakan kinerja guru yang baik. Faktor lain yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu stress kerja. Stress kerja dinilai sebagai hal yang negatif. Tugas seorang guru dengan tanggungjawab terhadap pribadi siswanya dan masih di tambah tugas lain yang berhubungan dengan laporan kinerja tak sedikit membuat stress kerja guru. Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang kinerja, transformal leadership, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi kinerja memberikan hasil penelitian yang berbeda.

SMPN 1 Maduran merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri yang ada di wilayah kabupaten Lamongan. Hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa guru di SMPN 1 Maduran mengatakan bahwa di masa pandemic covid-19 ini kinerja guru dinilai kurang maksimal. Kepala sekolah SMPN 1 Maduran menyatakan hasil rapat evaluasi tahunan pada akhir desember 2020 kemarin, bahwa kinerja guru jika

sebelum masa pandemic covid-19 dinilai 100%, dimasa pandemic sekarang nilainya menurun menjadi 92%. Beban kerja guru bertambah pada pengajaran daring yang susah dimengerti oleh siswa membuat guru merasakan stress kerja. Tuntutan laporan online dengan *dateline* terkadang menjadi masalah yang signifikan karena tidak semua guru SMPN 1 Maduran sebelumnya menguasai kompetensi di bidang teknologi informasi. Masalah lain yaitu keadaan sinyal di daerah siswa, serta penggunaan kuota belajar yang belum dimanfaatkan secara maksimal oleh siswa juga menjadi perhatian khusus guru. Bentuk perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah dalam hal ini yaitu dengan memberikan pelatihan pemanfaatan aplikasi belajar di platform yang sudah tersedia, pelatihan membuat video pembelajaran dan pelatihan penggunaan social media sebagai media penunjang pembelajaran. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut bertujuan untuk memberikan wawasan kepada para guru agar dapat mengikuti kemajuan dan tuntutan teknologi yang ada. Kerjasama antar guru dalam menyediakan media pembelajaran dan juga ide kreatif yang dimiliki guru dapat terealisasikan dalam upaya pembelajaran daring yang ada, beberapa kesulitan lain yang diungkapkan oleh guru yaitu pemahaman karakter mendidik siswa melalui media. Pengajaran dapat di sampaikan melalui

media atau tetapi dalam hal mendidik masih sangat sulit untuk diterapkan. Keadaan yang demikian secara tidak langsung diakui oleh beberapa guru telah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, fenomena yang terjadi, serta dengan adanya tidak konsisten hasil dari penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “ Pengaruh *Transformasional leadership*, iklim organisasi, stress kerja terhadap kompetensi motivasi kerja dan kinerja Guru SMPN 1 Maduran dimasa pandemic covid-19.”

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins dalam Setiawan dan Muhith, (2013) dalam Supriadi, (2019), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Saridewi dan Andayani (2018) Iklim organisasi juga merupakan faktor penting yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Menurut Pasaribu dan Indrawati(2016),mengemukakan pendapat

bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non fisik. Nugroho (2019) Kata stress pertama kali diperkenalkan oleh Selye pada tahun 1956 dalam ilmu pengetahuan yang mendefinisikan stress sebagai kekuatan tekanan yang dikenakan pada individu. Pengaruh dari tekanan ini dapat menjadi respon positif (*eustress*) dapat juga menjadi respon negatif (*distress*) (Zafar 2015). Stress kerja terkait dengan kecemasan dan tekanan waktu yang diterima. Kurniawan (2020) Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Whitmore (1997:104) secara sederhana mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil.Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang

dianggap *representative*, maka tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. Munawar, Sri mifayetti, Zainuddin(2020) menyimpulkan hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Ikhsan johari, Makhfudnurnajamuddin, serlin serang (2020) stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Asep reza kurniawan, Ni nyoman putu martini, Toni herlambang (2020) kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja, kompetensi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan. Beberapa Hipotesis dalam penelitisn ini yaitu:

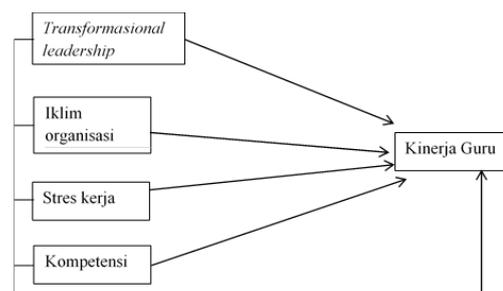
H₁: *Transformasional leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19.

H₂: Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19

H₃: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19

H₄: kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19

H₅: *Transformasional leadership*, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19



Gambar 1

Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) atau deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini Guru SMPN 1 Maduran yang berjumlah 51 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Nonprobability*

sampling jenis *Purposive total sampling*. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 51 orang guru SMPN 1 Maduran. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data Primer melalui kuisisioner. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Study Internet (*Internet Reaserch*)
2. Study Pustaka (*Library Reaserch*)
3. Study Lapangan (*Field Research*)

Beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini diukur oleh beberapa indicator pernyataan kuisisioner yang kemudian dijadikan dasar dalam penentuan item pernyataan kuisisioner. Variabel Kinerja Guru (Y) diukur dengan 3 indikator yaitu menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi belajar. Variabel Transformasional Leadership (X₁) diukur dengan 4 indikator yaitu: pertimbangan individual, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan kharisma. Variabel Iklim Organisasi (X₂) diukur dengan 3 indikator, yaitu Kepemimpinan, Tingkah laku kelompok kerja dan Faktor eksternal organisasi. Variabel Stres kerja (X₃) diukur dengan 2 indikator yaitu Pendekatan individu dan Pendekatan organisasi. Variabel Kompetensi (X₄) diukur dengan 4 indikator, yaitu Kecakapan, Keahlian, Ketrampilan dan kemauan.

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan software SPSS Ver 24.

HASIL & PEMBAHASAN

Tabel Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	Beta	T	Sig.	Keterangan
Transformasional leadership (X ₁)	-.024	-.44	.010	Berpengaruh
Iklim Organisasi (X ₂)	.017	.306	.761	Tidak Berpengaruh
Stres Kerja (X ₃)	.949	20.964	.000	Berpengaruh
Kompetensi (X ₄)	.765	1.009	.002	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2021)

Tabel Hasil Uji Simultan

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1	3	421.590	159.827	.000 ^b

Pembahasan mengenai hasil penelitian serta informasi yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa transformasional leadership mempunyai nilai Sig 0,010 < 0,05 sehingga menolak H₀ atau yang berarti transformasional leadership berpengaruh parsial yang signifikan

terhadap kinerja guru. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformal artinya memberikan keterbukaan dan kepercayaan kepada bawahannya (guru) dinilai dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga dengan diterapkan transformasional leadership, maka kinerja guru juga dapat dilaksanakan secara maksimal. Di masa pandemic covid-19 seperti ini gaya kepemimpinan transformasional sangat berperan dalam pencapaian kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Nugroho (2019)

2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel iklim organisasi mempunyai nilai Sig 0,761 > 0,05 sehingga menerima H_0 atau yang berarti iklim organisasi tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Iklim organisasi yang nyaman tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan yang nyaman tanpa adanya faktor penunjang pelaksanaan kegiatan tidak akan memberikan keberhasilan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Tanta (2019).
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel stress kerja mempunyai nilai

Sig 0,000 < 0,05 sehingga menolak H_0 atau yang berarti stress kerja berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi psikologis yang dialami oleh guru secara tidak langsung berdampak pada proses belajar yang diterapkan. Keadaan stress yang menumpuk membuat guru tidak fokus dalam melaksanakan tugas nya yaitu mengajar. Maka sangat perlu untuk memperhatikan faktor yang dapat membuat stress kerja sehingga kinerja dapat dimaksimalkan. Masa pandemic covid-19 membuat setiap orang mengalami stress secara psikis, begitu juga guru. Stress psikis secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap stress kerja seorang guru sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini mendukung hasil penelitian Gorda (2017).

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi mempunyai nilai Sig 0,002 < 0,05 sehingga menolak H_0 atau yang berarti stress kerja berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh guru dapat menunjang keberhasilan kinerja guru dikarenakan kompetensi merupakan modal utama bagi guru untuk menghadapi segala tuntutan

kerja. Dimasa pandemic covid-19 pembelajaran yang Sebagian besar dilaksanakan secara daring, menuntut guru untuk memaksimalkan kompetensi yang dimilikinya agar kinerjanya dapat tercapai secara maksimal. Hal ini mendukung hasil penelitian Herlambang (2020).

5. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000. Yang artinya nilai Sig. < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan transformasional leadership, iklim organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Peran pemimpin transformasional, yang didukung dengan iklim organisasi yang menyenangkan serta minimalisasi stress kerja dan optimalisasi kompetensi guru maka akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Sari (2017).

Implikasi hasil dalam penelitian ini yaitu Bagi SMP Negeri 1 Maduran dapat dijadikan bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru. Memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, keadaan iklim organisasi, kondisi stress kerja serta peningkatan kompetensi guru dalam upaya mendukung untuk pencapaian kinerja yang maksimal. Semakin relevan kompetensi yang dimiliki

guru maka semakin mudah dalam menjalankan kinerja. Stress kerja yang terlalu tinggi secara tidak langsung juga akan berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga penting adanya perhatian dari pihak sekolah terhadap kondisi siki para guru yang ada.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

Transformasional leadership berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19. Hal ini mendukung hasil penelitian Nugroho (2019). Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformal artinya memberikan keterbukaan dan kepercayaan kepada bawahannya (guru) dinilai dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga dengan diterapkan transformasional leadership, maka kinerja guru juga dapat dilaksanakan secara maksimal.

Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19. Hal ini mendukung hasil penelitian Tanta (2019). Iklim organisasi yang nyaman tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan yang nyaman tanpa adanya faktor penunjang pelaksanaan kegiatan

tidak akan memberikan keberhasilan yang signifikan terhadap kinerja guru.

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19. Hal ini mendukung hasil penelitian Gorda (2017). Kondisi psikologis yang dialami oleh guru secara tidak langsung berdampak pada proses belajar yang diterapkan. Keadaan stress yang menumpuk membuat guru tidak fokus dalam melaksanakan tugas nya yaitu mengajar. Maka sangat perlu untuk memperhatikan faktor yang dapat membuat stress kerja sehingga kinerja dapat dimaksimalkan.

kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19. Hal ini mendukung hasil penelitian Herlambang (2020). Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh guru dapat menunjang keberhasilan kinerja guru dikarenakan kompetensi merupakan modal utama bagi guru untuk menghadapi segala tuntutan kerja.

Transformasional leadership, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19. Hal ini mendukung hasil penelitian Sari (2017). Secara keseluruhan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru ditentukan oleh berbagai hal. Penerapan faktor

pendukung kinerja diharapkan dapat menjadi pemicu untuk para guru memaksimalkan kinerjanya.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah saran yang berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian diatas. Adapun beberapa saran dari peneliti yaitu :

1) Bagi SMP Negeri 1 Maduran

Bagi SMP Negeri 1 Maduran disarankan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan gaya kepemimpinan yang diterapkan agar lebih fleksibel. Memperhatikan kondisi lingkungan bekerja agar guru dapat nyaman dalam bekerja, melakukan pelatihan untuk peningkatan kompetensi guru dalam menghadapi tuntutan baru di era covid-19. Memperhatikan kondisi siki dan stress kerja yang dihadapi oleh guru sehingga segala visi misi dan tujuan dapat diwujudkan dengan kinerja guru yang maksimal.

2) Bagi penelliti selanjutnya

Saran yang ditujukan bagi peneliti selanjutnya demi penelitian yang akan datang agar lebih baik, antara lain dalam penelitian ini yaitu dapat menambah variabel penelitian yang relevan karena variabel yang digunakan

dalam penelitian ini belum 100% menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kholik. 2016. Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas Djuanda Bogor. *Tesis*. Institut Agama Islam: Surakarta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bogdan, Robert C & Biklen S.K (1996), *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Method*. Bustn: Allynabd Bacon inc.
- Bolam, R. (1997), *Management development for head teachers. Educational Management and Administration*, London: HMSO.
- BPPM. (2020). *Buku panduan penulisan karya tulis*. STIE K.H. Ahmad Dahlan Lamongan: Lamongan
- Chandrarini, Grahita. 2017. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta : Salemba Empat.
- Chandrasari, Farika. (2017). Pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kedisiplinan yang diperkuat oleh skills terhadap kinerja karyawan LPPKS Indonesia. *Jurnal Bisnis teori dan implementasi*. Vol. 8 (2) : 146-160
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*.
- Diamantidis, anastasios dan Prodromos chatzoglou. (2019). Factor affecting: employee performance: an empirical approach. *Internatoionals Journal of productifity and performance manajement*. Vol. 68(1) : 171-193
- Fahik, Yanuarius seran, wahyono, dan Yusuf amin. (2016). Peran mediasi motivasi kerja dan stress kerja atasa pengaruh supervise akademik pengawas sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Educational management*. Vol. 5 (2) : 163-175 Gowa (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar)
- Johari, Ikhsan danMahfudnurnajamuddin, serlin serang. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan stress kerja terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi selatan. *Paradoks: Jurnal ilmu ekonomi*. Vol. 3 (2) : 133-146
- Lauda, Hasanuddin, I.A. Brahmasari dan amiartuti. (2018). Pengaruh transformal leadership, iklim organisasi, stress kerja terhadap kompetensi motivasi kerja dan kinerja Guru SMP Negeri di Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pendidikan Papatudzu*. Vol. 14(2): 107-122

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mulyasari, Irma. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Koping terhadap kinerja Pegawai. *Journal of management review*. Vol. 2 (2) : 190-197
- Munawar, sri mifayetti, zainudin. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stress kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri kabupaten Bireuen. *Jurnal Visipena*. Vol. 11(2) : 304-315
- Nasrum, A. (2019). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 18
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- Suddin, Alwi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2005. Jakarta: Diperbanyak oleh Depdiknas Republik Indonesia.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja* Jakarta: Raja Grafindo Persada