

PENGARUH *TRAINING* DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH DI KABUPATEN LOMBOK BARAT

MUHAMAD SUHARDI

FIPP Universitas Pendidikan Mandalika

E-mail : Ardhysmart7@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komitmen terhadap prestasi kerja kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Lombok Barat tahun pelajaran 2021/2022. Metodologi penelitian adalah survei yang dipilih dengan teknik simple random sampling. Analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif langsung pelatihan terhadap prestasi kerja, (2) ada pengaruh langsung positif komitmen terhadap prestasi kerja, (3) ada pengaruh positif langsung pelatihan terhadap komitmen.

Kata Kunci: training, komitmen, kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and commitment on the work performance of Madrasah Tsanawiyah principals in West Lombok Regency for the 2021/2022 academic year. The research methodology is a survey selected by simple random sampling technique. Analysis and interpretation of the data shows that (1) there is a direct positive effect of training on work performance, (2) there is a direct positive effect of commitment on work performance, (3) there is a direct positive effect of training on commitment.

Keywords: training, commitment, performance

PENDAHULUAN

Madrasah merupakan lembaga pendidikan formal dimana pelayanan pendidikan secara sistematis dan terencana diberikan kepada seluruh siswa. Saat ini madrasah terus berkembang seiring dengan meningkatnya minat masyarakat yang menitipkan putra putrinya untuk belajar di madrasah. Karena itu pula pembenahan madrasah saat ini dilakukan oleh berbagai pihak. Salah satunya oleh pemerintah, dalam hal ini Kementerian Agama Republik Indonesia. Berbagai upaya dilakukan pemerintah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan termasuk di lingkungan madrasah, terutama melalui berbagai macam pembenahan manajemen madrasah antara lain pembinaan kelembagaan, kurikulum, ketenagaan, sarana prasarana, perubahan sistem, dan lainnya (Wibowo & Subhan, 2020, Yanto & Fathurrochman, 2019).

Madrasah sebagai sebuah sistem memiliki beberapa komponen di dalamnya, yaitu: siswa, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, kurikulum, pembiayaan, manajemen dan lingkungan sekolah yang terdiri dari keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sebagai sebuah sistem, tentu komponen-komponen madrasah ini berkaitan satu sama lainnya. Untuk mencapai tujuan pendidikan madrasah, semua komponen tersebut diatas harus berfungsi dan saling mendukung satu sama lain. Ketidakberfungsian satu komponen atau tidak adanya dukungan satu komponen dengan komponen lainnya, maka tujuan pendidikan akan sulit dicapai (Apdila, 2021, Khoiriyah, et al, 2020)

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta penguatan karakter mulia yang diterapkan di madrasah saat ini cenderung bergerak maju sehingga menuntut penguasaan secara profesional seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, menyadari hal tersebut, setiap kepala madrasah dihadapkan pada kewajiban dan tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan (Wibawa, 2021, Japaruddin, et al, 2020, Kurniawan, 2019).

Kepala madrasah sebagai pimpinan lembaga merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan madrasah. Kepala madrasah sangat berperan dan berpengaruh terhadap kualitas madrasah, bahkan keberhasilan madrasah merupakan keberhasilan kepala madrasah itu sendiri. Dalam PP 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 dinyatakan: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana” (Adiyono & Rohimah, 2021, Risman, 2020, Aziz, et al, 2019).

Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi pada satuan pendidikan sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan madrasah harus memiliki latar pendidikan yang memadai serta mengikuti berbagai training yang terkait dengan tugas pokok dan kerjanya serta memiliki komitmen yang serius dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan sebuah madrasah dapat dilihat dari kinerja kepala madrasah. Kinerja kepala madrasah merupakan perilaku kepala madrasah dalam melakukan tugas yang memberikan kontribusi positif maupun negatif pada pencapaian tujuan madrasah (Adiyono, 2022, Mere, 2021, Murtiningsih, 2020, Hidayat, 2019). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu organisasi yaitu: bakat, pendidikan dan latihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, komitmen kerja, etos kerja dan lain sebagainya (Kristiana, et al, 2021, Rofiliana, & Rofiuddin, 2021, Pertiwi & Saputra, 2020, Daulay, 2019).

Kabupaten Lombok Barat merupakan kabupaten yang memiliki madrasah dengan jumlah cukup besar di propinsi Nusa Tenggara Barat. Data dari Mapenda Kementerian Agama Kabupaten Lombok Barat mencatat jumlah Madrasah Ibtidaiyah (MI) sebanyak 589 madrasah. Madrasah Tsanawiyah (MTs) sebanyak 296 madrasah dan Madrasah Aliyah (MA) sebanyak 88 madrasah. Jumlah madrasah di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Lombok Barat adalah 973 madrasah. Sedangkan jumlah guru madrasah mencapai kurang lebih 12.480 orang. Dari data di atas terlihat sampai saat ini ada kurang lebih 300 orang kepala madrasah yang harus memiliki profesionalisme dan kinerja baik dalam mengelola madrasah agar bisa mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan semua pihak.

Fakta di lapangan masih ada kepala Madrasah Tsanawiyah yang belum menunjukkan kinerja tinggi yang memuaskan. Kepala madrasah tidak menjalankan tugas dan fungsinya dengan efektif, yaitu: belum memiliki rencana pengembangan madrasah yang dibuat secara sistematis, belum mampu meningkatkan potensi sumber daya madrasah, tidak melakukan pembinaan terhadap pendidik maupun tenaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, belum mampu memberikan masukan dan solusi maupun perbaikan atas kesalahan dan kekurangan guru maupun tenaga kependidikan yang jelas terjadi di madrasah.

Hal ini diduga disebabkan beberapa faktor, seperti kurangnya keterampilan, kompetensi dan pemahaman kepala madrasah terhadap tugas dan fungsinya sebagai pemimpin tertinggi dan penanggung jawab utama di madrasah, tidak memiliki visi dan misi madrasah yang terukur, motivasi kerja kurang, dan mental kepemimpinan yang lemah.

Padahal bila merujuk kepada Permen Diknas No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, persyaratan untuk menjadi kepala sekolah/madrasah profesional, yaitu bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam: (1) Menyusun rencana pengembangan sekolah secara sistematis. (2) Mengkoordinasikan semua komponen sistem sehingga secara terpadu dapat membentuk sekolah sebagai sebuah organisasi pembelajar yang efektif. (3) Mengarahkan seluruh personil sekolah sehingga mereka secara tulus bekerja keras demi pencapaian tujuan instruksional sekolah. (4) Memberikan pembinaan kemampuan profesional guru sehingga mereka semakin terampil dalam mengelola proses pembelajaran. (5) Mampu melakukan monitoring dan evaluasi sehingga tidak satu komponen sekolah pun tidak berfungsi secara optimal, sebab begitu bila ada satu saja diantara seluruh komponen sistem

sekolah yang tidak berfungsi secara optimal akan mengganggu pelaksanaan fungsi komponen-komponen lainnya.

Hal ini disebabkan banyak hal, diantaranya karena masih banyak kepala madrasah yang belum pernah mengikuti *training* calon kepala madrasah tapi sudah diangkat menjadi kepala madrasah. Setelah menjabat, mereka kurang pula mendapatkan dan mengikuti *training* yang cukup untuk meningkatkan profesionalisme kepala madrasah.

Training ini menjadi lebih penting karena pemerintah dalam hal ini kemendikbud mengakui manfaat dan pentingnya *training* untuk kepala madrasah. Hal ini tertuang dalam Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah pasal 7 ayat 1 menyatakan: “Pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah kegiatan pemberian pengalaman pembelajaran teoretik maupun praktik yang bertujuan untuk menumbuhkembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.”

Kinerja kepala madrasah juga di duga dipengaruhi oleh komitmen sumber daya manusia dalam madrasah itu sendiri, termasuk di dalamnya komitmen kepala madrasah. Kepala madrasah belum merasa ‘memiliki’ madrasah yang dipimpinnya. Mereka belum yakin dengan pengaruh besar kepala madrasah terhadap baik buruknya kualitas madrasah. Mereka masih setengah hati dalam mengaktualisasikan diri di madrasah. Masih berorientasi kepada jabatan semata bukan kepada tanggung jawab dan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kualitas mutu pendidikan madrasah dan sumber daya di dalamnya (Amalia, et al, 2021, Suyuthi, et al, 2021, Handriadi & Ahmad, 2020).

Pengamatan di lapangan menunjukkan masih ada pola rekrutmen kepala madrasah dan penempatannya yang tidak mengikuti aturan pengangkatan dan penetapan kepala madrasah. Tidak transparan serta tidak sesuai dengan standar kompetensi kepala madrasah, masih mengandalkan aspek kekeluargaan tanpa melihat kemampuan dan pengalaman, khususnya di madrasah swasta. Hal-hal ini pada akhirnya menjadikan komitmen kepala madrasah masih dirasakan lemah.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang kinerja kepala madrasah khususnya kepala Madrasah Tsanawiyah di kabupaten Lombok Barat propinsi Nusa Tenggara Barat. Serta mencoba mengungkapkan apakah *training* dan komitmen dapat mempengaruhi kinerja kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan madrasah menjadi lebih baik berdasarkan pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai penanggung jawab utama di madrasah.

Kinerja merupakan nilai dari perilaku karyawan baik positif atau negatif, berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kemudian ditambahkan bahwa kinerja merupakan sebuah istilah yang sederhana pada tingkat yang paling umum, dan dapat didefinisikan sebagai perilaku positif karyawan dalam bekerja. Konsep kinerja juga lebih jauh dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas. Kinerja dikonseptualisasikan sebagian berasal dari proses perencanaan di tempat kerja. Secara historis, kinerja didefinisikan oleh serangkaian pernyataan tugas yang berasal dari pekerjaan yang di deskripsikan (Man, 2021, Fitriani, et al, 2020, Laan, 2020). Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaan tertentu dan upaya individu bersedia untuk diajukan dalam melakukan pekerjaan (Sianturi, et al, 2021, Fahrudin, 2020).

Selanjutnya *training* adalah proses yang sistematis untuk mendorong perolehan keterampilan, aturan, konsep, atau sikap untuk meningkatkan hasil yang sesuai antara ditingkatkan antara karakteristik karyawan dan persyaratan kerja (Wijaya, 2020, Haryati, 2019). Sedangkan *training* dan *development* merupakan proses yang berusaha untuk menyediakan karyawan dengan informasi, keterampilan dan pemahaman tentang organisasi

dan tujuannya. Selain itu, Training dan development dirancang untuk membantu seseorang terus memberikan kontribusi positif dalam kinerja. Juga di utarakan oleh Training adalah pemberian keterampilan yang dibutuhkan bagi pegawai baru atau pegawai yang ada untuk melaksanakan pekerjaannya. Konsep lain disampaikan bahwa training adalah prosedur sistematis dalam upaya menyiapkan pegawai dengan kompetensi, pengetahuan, keterampilan pekerjaannya (Wiyata & Ayustiana, 2020, Dayyan, et al, 2019).

Adapun Komitmen adalah kesediaan untuk tetap menjadi anggota organisasi, juga memberikan kontribusi dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen adalah kesadaran untuk melaksanakan kegiatan organisasi yang ditunjukkan oleh sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja. Komitmen organisasi bukan hanya ukuran kesetiaan terhadap organisasi, tetapi sebagai bagian dari organisasi juga diekspresikan perhatian terhadap kesuksesan dan kesejahteraan organisasi itu (Hamid & Shaleha, 2021, Arifudin, 2020, Hariani, et al, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada Madrasah Tsanawiyah swasta di kabupaten Lombok Barat Provinsi Nusa Tenggara Barat. Observasi ke lapangan dilakukan pada bulan Desember 2021. Waktu pelaksanaan penelitian ini mulai Februari sampai April 2022. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menjelaskan hubungan kausal dengan analisis jalur (*path analysis*). Alat pengumpulan data pokok dan dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah Tsanawiyah swasta di kabupaten Lombok Barat Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun pelajaran 2021/2022. Populasi terjangkaunya adalah Kepala Madrasah Tsanawiyah swasta di kabupaten Lombok Barat yakni 296 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*) dengan cara diundi. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 170 kepala Marasah Tsanawiyah.

Sebelum kuesioner digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil tersebut digunakan sebagai instrumen untuk mengambil data dalam penelitian di lapangan. Hasil uji coba instrumen variabel kinerja dari 36 butir yang telah diujicobakan, terdapat 5 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,906. Hasil uji coba instrumen pada variabel training diperoleh 4 butir yang tidak valid dari jumlah butir yang telah diujicobakan sebanyak 36, dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,925. Hasil uji coba intrumen untuk variabel komitmen dari 36 butir yang telah diujicobakan, terdapat 5 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,939. Adapun analisis data dilakukan dengan statistika deskriptif dan inferensial. Analisis data meliputi: 1) deskripsi data; 2) uji prasyarat analisis normalitas; 3) analisis jalur yang meliputi: analisis model, pengujian hipotesis dan penentuan tingkat pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Positif Training terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,425 dan koefisien jalur 0,282. Hal ini berarti bahwa training berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Nugroho & Paradifa (2020) yang menyebutkan bahwa hasil menunjukkan variable kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM dan pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja SDM melalui variabel intervensi kompetensi. Begitu juga hasil penelitian dari Dewi & Rahmawati

(2021) yang menyatakan bahwa (1) pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, (3) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian Training menghasilkan manfaat bagi karyawan maupun bagi organisasi dengan mempengaruhi secara positif kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku. Dari pernyataan tersebut di atas *training* dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu, *training* tersebut berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi terkait.

Pengaruh Langsung Positif Komitmen terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,481 dan koefisien jalur sebesar 0,373. Hal ini berarti bahwa komitmen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi maupun terhadap kinerja dosen. Komitmen organisasi juga berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mendukung kinerja dimediasi melalui komitmen organisasi. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Erawati & Wahyono (2019) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi dengan t_{hitung} masing-masing sebesar 2,655, 2,705, dan 2,775. Serta terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan t_{hitung} masing-masing sebesar 3,252, 3,599, 2,512, dan 3,255. Komitmen organisasi terbukti mampu memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan total pengaruh tidak langsung masing-masing sebesar 0,735, 0,541, dan 0,428. Adapun hasil penelitian dari Ola, Abdullah, Azis (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Kajuara dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 6,124 tersebut lebih besar dari t_{tabel} 1,669, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut berpengaruh signifikan.

Pengaruh Langsung Positif Training terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi sebesar sebesar 0,384 dan koefisien jalur 0,384. Hal ini berarti bahwa training berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tsani & Prasetyo (2020) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan variabel motivasi berprestasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya hasil penelitian dari Adam, Sanosra, Susbiani (2020) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Pinangkaan, Adolfini, Walangitan (2020) yang menyatakan bahwa secara simultan

pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara parsial pelatihan karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Saran untuk BPJS Ketenagakerjaan Manado Menantang lebih meningkatkan pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan budaya organisasi agar tujuan organisasi tercapai.

Oleh karena itu training merupakan salah satu dari beberapa praktek sumber daya manusia yang memiliki dampak besar terhadap komitmen karyawan. Memberikan *training* saja tidaklah cukup untuk mempengaruhi komitmen karyawan. Perlu ada keseriusan organisasi dalam menganalisa dan menetapkan tujuan yang akan dicapai dalam program *training* yang akan berdampak pada usaha dan kinerja karyawan. *Training* adalah salah satu cara untuk memberikan dukungan dan pementapan pada seseorang yang melakukan suatu tugas, sehingga dapat memperlancar pelaksanaan tugasnya itu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan semua persyaratan analisis data yang meliputi uji linieritas dan keberartian regresi yang telah dipenuhi, maka disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh langsung positif training terhadap kinerja. Artinya, kualitas, kuantitas dan kuantitas *training* yang di ikuti oleh kepala madrasah serta kesesuaian *training* dengan tugas dan fungsinya di madarash dapat meningkatkan kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah (2) Terdapat pengaruh langsung positif komitmen terhadap kinerja. Artinya, kekuatan komitmen, yang ditunjukkan dengan motivasi diri tinggi, kerja keras, keterlibatan dan kesetiaan kepada madrasah dapat meningkatkan kinerja kepala Madrasah Tsanawiyah. (3) Terdapat pengaruh langsung positif training terhadap komitmen. Artinya, ketepatan *training* dan frekwensi keikutsertaan training kepala madrasah dapat meningkatkan komitmen kepala Madrasah Tsanawiyah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 109-123.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Adiyono, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *Fikruna*, 4(1), 50-63.
- Adiyono, A., & Rohimah, N. (2021). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam Di MTs Negeri 1 Paser. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(5), 867-876.
- Amalia, R., Syarifudin, E., & Zohriah, A. (2021). Kepemimpinan Dan Komitmen Kepala Madrasah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 108-121.
- Apdila, M. N. (2021). Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)*, 1(1), 73-84.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 73-87.

- Aziz, M. I., Haq, A., & Ertanti, D. W. (2019). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Attaraqqie Malang. *JPMI: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 1(3), 36-42.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Dayyan, A., Lisnawati, L., & Safitri, H. M. (2019). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, TRAINING AND DEVELOPMENT DAN SHARED LEADERSHIP TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN TELKOM BANDA ACEH. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 5(1), 39-49.
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221-230.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288-301.
- Fahrudin, W. A. (2020). Analisis Pengukuran Kinerja Menggunakan Balance Scorecard Untuk Menentukan Key Performance Indicator Di Pt Mulia Artha Anugerah. *JITMI (Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri)*, 3(1), 15-23.
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244-264.
- Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 200-215.
- Handriadi, H., & Ahmad, N. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, EFIKASI DIRI, DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU MTsN KOTA PARIAMAN. *Mau'izhah*, 9(2), 127-142.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2).
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 91-98.
- Hidayat, W. (2019). Strategi Pelaksanaan Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 13(1), 168-184.
- Japaruddin, J., Hamengkubuwono, H., Kusen, K., Warlizasusi, J., Yanto, M., & Fathurrochman, I. (2020). Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Eksistensi Madrasah Ibtidaiyah Swasta. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(2), 87-94.
- Khoiriyah, I. K., Roziqin, M. M., & Ulfa, W. K. (2020). Pengembangan Kurikulum Pesantren dan Madrasah; Komponen, Aspek dan Pendekatan. *Qudwatuna*, 3(1), 25-46.
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Analisa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di rsu islami mutiara bunda. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 104-114.
- Kurniawan, S. (2019). Tantangan Abad 21 bagi Madrasah di Indonesia. *Intizar*, 25(1), 55-68.
- Copyright (c) 2023 ACADEMIA : Jurnal Inovasi Riset Akademik

- Laan, R. (2020). Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 3(4), 1-12.
- Man, S. (2020). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Akuntanika*, 6(1), 38-45.
- Mere, K. (2021). Dampak Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah terhadap Kinerja Kepala Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 4306-4313.
- Murtiningsih, M. (2020). *Pengaruh Diklat Penguatan Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Managerial Dan Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Madiun Tahun Ajaran 2019/2020* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168.
- Ola, A. B., Abdullah, R., & Azis, M. (2019). Pengaruh status kepegawaian dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Pertiwi, T. P., & Saputra, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 202-208.
- Pinangkaan, F., Adolfini, A., & Walangitan, M. D. (2020). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- RISMAN, R. (2020). *Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1-12.
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43-59.
- Suyuthi, A. S., Prasetyo, I., & Indrawati, M. (2021). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH AL KAUTSAR PANDAAN KABUPATEN PASURUAN. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(1), 12-24.
- Tsani, A. A., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 466-475.
- Wibawa, A. E. Y. (2021). HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN PRESTASI KERJA GURU DENGAN KEMAJUAN MADRASAH ALIYAH SE-KABUPATEN SURAKARTA. *Berajah Journal*, 1(1), 56-63.
- Wibowo, A., & Subhan, A. Z. (2020). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 108-116.
- Wijaya, S. (2020). *Analisis Proses Training & Development Karyawan di Orang Tua Grup* (Doctoral dissertation, Universitas Multimedia Nusantara).
- Wiyata, M. T., & Ayustiana, A. (2020). Pengaruh Training dan Development Terhadap Employee Performance di PT. PAI Sukabumi (JX). *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(3), 90-99.

Yanto, M., & Fathurrochman, I. (2019). Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 7(3), 123-130.