

Research Article

Pengaruh Tata Kelola Lembaga, Suport Pimpinan Dan Hubungan Sosial Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Lamongan

Mas Rifqiyah M. Alfisyah¹, Muhammad Abdul Ghoffar², Army Purwanti³, Sri Harini⁴

1. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 220106220008student.uin-malang.ac.id
2. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 220106220001student.uin-malang.ac.id
3. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 220106220010student.uin-malang.ac.id
4. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, sriharini@mat.uin-malang.ac.id

Copyright © 2023 by Authors, Published by Risalah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>).

Received : October 29, 2023

Revised : November 26, 2023

Accepted : December 10, 2023

Available online : December 26, 2023

How to Cite: Mas Rifqiyah M. Alfisyah, Muhammad Abdul Ghoffar, Army Purwanti, and Sri Harini. 2023. "Pengaruh Tata Kelola Lembaga, Suport Pimpinan Dan Hubungan Sosial Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Lamongan". *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 9 (4):1731-39. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v9i4.668.

Abstract: The purpose of this study was to analyze the influence of institutional governance, leadership support and social relations on teacher performance at MAN 1 Lamongan. The approach used is a quantitative approach that emphasizes the results of the survey conducted. The method of data collection is done by collecting questionnaires. In this study, researchers used a questionnaire about the influence of institutional governance, leadership support and social relations as a data collection tool. Respondents were 73 teachers in MAN 1 Lamongan. The results showed that: 1) information on the distribution of answers from 73 respondents and results obtained with a proportion of 100% so that it was classified as valid with category 3 (good) of 35 respondents and category 4 (very good) of 38 respondents, 2) the significance value of social relations was 0.310 which is greater than 0.05 ($0.310 > 0.05$), and 3) the model with the highest pseudo R-Square value is Nagelkerke. That is, the independent variables consisting of institutional governance, leadership support and social relations are able to influence and have a correlation with the dependent variable which consists of teacher performance with a proportion of 10.4% and 89.6% influenced by other factors not used in this study. The results of the analysis show that only social relations at MAN 1 Lamongan can influence teacher performance.

Key Words : Institutional Governance, Leadership Support, Social Relations, Teacher Performance.

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh tata kelola lembaga, support pimpinan dan hubungan sosial terhadap kinerja guru di MAN 1 Lamongan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang menekankan pada hasil survey yang dilakukan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan angket. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner tentang pengaruh tata kelola lembaga, support pimpinan dan hubungan sosial sebagai alat pengumpulan data. Responden sebanyak 73 guru yang ada di MAN 1 Lamongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) informasi sebaran jawaban dari 73 responden dan didapatkan hasil dengan persentase 100% sehingga tergolong valid dengan kategori 3 (baik) sebanyak 35 responden dan kategori 4 (sangat baik) sebanyak 38 responden, 2) nilai signifikansi hubungan sosial sebesar 0.310 yang mana lebih besar dari 0.05 (0.310>0.05), dan 3) model dengan nilai pseudo R-Square yang tertinggi yaitu Nagelkerke. Artinya, antara variabel independen yang terdiri dari tata kelola lembaga, support pimpinan dan hubungan sosial mampu memengaruhi dan memiliki korelasi terhadap variabel dependen yang terdiri dari kinerja guru dengan persentase sebesar 10.4% dan 89.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa hanya hubungan sosial di MAN 1 Lamongan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Tata Kelola Lembaga, Support Pimpinan, Hubungan Sosial, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah lembaga atau organisasi, setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda, baik antara pimpinan maupun anggotanya. Hal tersebut tampak pada sifat, sikap, keinginan dan minat yang menjadi salah satu alasan untuk menentukan faktor yang membawa pengaruh terhadap kinerjanya. Begitupun dengan lembaga pendidikan, guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang menjadi asset terpenting sekaligus sebagai pelaksana dari berbagai program di sekolah tersebut. Segingga untuk mewujudkan kinerja unggul, lembaga pendidikan perlu mengelolanya secara optimal sesuai dengan visi dan misinya. Setiap lembaga pendidikan membutuhkan individu yang aktif dan memiliki komitmen yang tinggi dalam pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing, sehingga lembaga tersebut dapat bertahan di tengah kuatnya persaingan (Edy Suprianto, 2014). Dalam tata kelola sekolah, Kepala Sekolah terlibat dalam proses pengelolaan lembaga sekolah tersebut baik secara input atau output nya. Beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya keberhasilan lembaga pendidikan adalah kurangnya kinerja guru yang berkualitas, kurangnya motivasi, fasilitas dan support pimpinan (Mahsun, 2022).

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, kesiapan dan tanggung jawab pimpinan serta para guru menjadi komponen sumber daya manusia yang dibutuhkan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 yang menjelaskan Standar Nasional Pendidikan. Dalam peraturan tersebut, terdapat satu standar yang dinilai berkaitan langsung dengan pencapaian mutu peserta didik yaitu standar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Rita Zusana L & Tungga Buana I, 2019). Guru dengan potensi kinerja yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap para peserta didik. Oleh karena itu, Penelitian ini akan mengkaji lebih dalam terkait pengaruh tata kelola lembaga, support pimpinan dan hubungan sosial terhadap kinerja guru. Penelitian tentang kinerja guru sangat penting untuk menciptakan potret faktual tentang guru dan memunculkan faktor-faktor yang menjadi latar belakang peningkatan kinerja guru. Salah satu faktor yang disinyalir dapat meningkatkan kinerja guru adalah tata kelola lembaga, dimana ini merupakan upaya sistematis dalam proses mencapai tujuan lembaga melalui prinsip-prinsip manajemen fungsi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi. Dengan hal tersebut, tata kelola lembaga memiliki tujuan

utama untuk melaksanakan manfaat, mengurangi terjadinya risiko, serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di lembaga tersebut (Faiz Zamzami, dkk, 2022).

Fungsi kinerja guru terhadap lembaga pendidikan menurut pendapat (Sudijarto, 1993) adalah untuk merencanakan program belajar mengajar dengan baik, melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar dengan baik, menambah kemajuan proses belajar mengajar serta membina hubungan yang baik dengan peserta didik (Sudijarto, 1993). Penelitian ini akan dilakukan di salah satu Madrasah yang ada di Lamongan yaitu MAN 1 Lamongan. Kinerja utama guru dapat terlihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah sesuai dengan bidang profesionalitasnya masing-masing. Kinerja guru juga dapat menentukan tahapan pembelajaran yang efektif, pengelolaan pembelajaran yang efisien, serta keterampilan menyampaikan materi dengan berbagai metode, gaya, dan media pendukung lainnya (Fitri Oviyanti, 2017). Selain tata kelola lembaga, support pimpinan juga disinyalir menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Supportive Leadership (kepemimpinan yang mendukung/suport pemimpin) menurut (Afsheen Khalid, dkk, 2012) mengutip House (1971) dengan path goal theorynya, menyatakan bahwa tugas pemimpin adalah membantu para pengikutnya dalam mencapai tujuan mereka, menentukan arah, memberikan dukungan, dan memastikan bahwa tujuan mereka sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, selain variable tata kelola lembaga dan support pimpinan, hubungan sosial juga termasuk salah satu variable yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja guru. (Howard Gardner, 2003) dalam teori kecerdasan gandanya, mengaggas adanya kecerdasan interpersonal. Kecerdasan ini merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjalin hubungan sosial yang baik dengan indikator berikut: 1) sikap empati terhadap sudut pandang dan kebutuhan orang lain, 2) sikap prososial seperti berbagi dan membantu orang yang membutuhkan, 3) kesadaran diri dalam menghayati keinginan dan tujuannya, 4) kemampuan memecahkan masalah dalam menghadapi konflik dan 5) kemampuan berkomunikasi efektif dalam menjalin hubungan interpersonal yang hangat. Hasil penelitian terdahulu (Lisa Intan S & Nayang Helmayunita, 2020) menunjukkan bahwa pengendalian internal, tata kelola dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok. Jika penelitian tersebut menggunakan variable untuk sebuah perusahaan, maka penelitian ini akan mencoba mengembangkan dan memasukkan variable yang sedikit berbeda yaitu untuk lembaga pendidikan di MAN 1 Lamongan. Penelitian ini juga merujuk pada penelitian sebelumnya (Mauliyah, 2010) bahwa faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kebutuhan keamanan dan kenyamanan, keselamatan kerja, kebutuhan sosial dan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri (A. Mauliyah, 2010).

Dalam penelitian (Iman Nugraha A dkk, 2021) juga disebutkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan memediasi pengaruh dukungan pimpinan dan pelatihan terhadap kinerja guru tetapi tidak sebagai mediasi self efficacy terhadap kinerja guru (Iman Nugraha Setiadi dkk, 2021). Berkaitan dengan penelitian sebelumnya yang lain (Aman Tua Dongoran & Ismail Hanif B, 2021), menunjukkan hasil temuan yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, penulis akan mengkaji lebih dalam tentang

kinerja guru yang berjudul “Pengaruh Tata Kelola Lembaga, Support Pimpinan Dan Hubungan Sosial terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Lamongan.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tata kelola lembaga, support pimpinan serta hubungan sosial yang terjadi di sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, kajian lengkap ada pada pemaparan selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan proses pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan ini menekankan pada hasil survey yang dilakukan oleh penulis di MAN 1 Lamongan. Dalam proses survey, metode penelitiannya adalah kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data, menguji beberapa hipotesis tentang variabel sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan yakni wawancara atau kuisisioner (Sugiyono, 2019). Metode kuantitatif digunakan untuk mencari informasi yang terukur mengenai pengaruh tata kelola lembaga, support pimpinan dan hubungan sosial di lingkungan MAN 1 Lamongan terhadap kinerja guru artinya, peneliti perlu memahami hubungan yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan tiga variable tersebut. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan pengumpulan angket secara online melalui google form. Pada penelitian ini, peneliti membuat kuisisioner tentang pengaruh tata kelola lembaga, support pimpinan dan hubungan sosial sebagai alat pengumpulan data. Sedangkan data pengaruh terhadap kinerja guru didapatkan dari nilai hasil uji coba tata kelola lembaga, support pimpinan dan hubungan sekolah di MAN 1 Lamongan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh tata kelola lembaga, suport pimpinan dan hubungan sosial terhadap kinerja guru di MAN 1 Lamongan. Dalam penelitian ini, peneliti mendeskripsikan tentang pengaruh tata kelola lembaga, support pimpinan, hubungan sosial dan kinerja guru.

Tabel 1 Hasil Jawaban Responden

		N	Marginal Percentage
Kinerja Guru	3	35	47,9%
	4	38	52,1%
Valid		73	100,0%
Missing		0	
Total		73	

Pada Tabel 1. Memberikan gambaran mengenai informasi sebaran jawaban dari 73 responden dan didapatkan hasil dengan persentase 100% sehingga tergolong valid dengan kategori 3 (baik) sebanyak 35 responden dan kategori 4 (sangat baik) sebanyak 38 responden. Setelah sejumlah 73 responden dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya dilakukan uji model regresi linier logistik ordinal.

Tabel 2 Kecocokan Model dengan Data

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	4,783	4	,310
Deviance	5,873	4	,209

Berdasarkan pada Tabel 2 terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.310 yang mana lebih besar dari 0.05 ($0.310 > 0.05$). Dengan demikian, model regresi linier logistik layak untuk digunakan sebagai alat analisis data. Selanjutnya, dilakukan pengecekan pengaruh dari setiap variabel dengan menggunakan nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Nilai Koefisien Determinasi

Cox and Snell	,078
Nagelkerke	,104
McFadden	,059

Tabel 3 menyatakan bahwa model dengan nilai pseudo R-Square yang tertinggi yaitu Nagelkerke. Artinya, antara variabel independen yang terdiri dari tata kelola lembaga, support pimpinan dan hubungan sosial mampu memengaruhi dan memiliki korelasi terhadap variabel dependen yang terdiri dari kinerja guru dengan persentase sebesar 10.4% dan 89.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Tata Kelola Lembaga Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Lamongan

Tata kelola lembaga merupakan upaya sistematis dalam suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi, melalui prinsip-prinsip manajemen yang meliputi fungsi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi. Dengan demikian tata kelola memiliki tujuan utama yaitu untuk melaksanakan manfaat, mengurangi terjadinya resiko, serta mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki (Faiz Zamzami dkk, 2022). Tata kelola lembaga pendidikan akan terwujud apabila memiliki prinsip yang membangkitkan kepercayaan seperti akuntabilitas, efektif, efisien, berorientasi, kekeluargaan, partisipasi, penegakan hukum dan transparansi. Lebih lanjut, dapat disimpulkan bahwa tata kelola lembaga pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara berstruktur dan sistematis dalam menyusun, merencanakan, menganalisis, dan menetapkan perencanaan agar mencapai tujuan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Noor dan Rahmatullah mengemukakan prinsip dari tata kelola lembaga yang bisa dijadikan sebagai indikator dari tata kelola lembaga, diantaranya:

- a. *Transparansi (transparency)* yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang relevan. Dalam hal ini, keterbukaan untuk menyampaikan aktivitas yang dilakukan sehingga pihak luar (termasuk masyarakat lokal/adat, pelaku usaha, maupun instansi pemerintah lain) dapat mengawasi dan memperhatikan aktivitas tersebut.

Memfasilitasi akses informasi merupakan hal yang terpenting untuk menginformasikan dan mendorong partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sumber daya sekolah. Komponen transparansi mencakup komprehensifnya informasi, ketepatan waktu dalam pelayanan informasi, ketersediaan informasi bagi publik, dan adanya upaya untuk memastikan sampainya informasi.

- b. Partisipasi (*participation*) adalah proses pelibatan pemangku kepentingan (stakeholder) seluas mungkin dalam pembuatan kebijakan. Masukan yang beragam dari berbagai pihak dalam proses pembuatan kebijakan dapat membantu pembuat kebijakan untuk mempertimbangkan berbagai persoalan, perspektif, dan opsi-opsi alternatif dalam menyelesaikan suatu persoalan. Proses partisipasi membuka peluang bagi pembuat kebijakan untuk mendapatkan pengetahuan baru, mengintegrasikan harapan publik kedalam proses pengambilan kebijakan, sekaligus mengantisipasi terjadinya konflik sosial yang mungkin muncul. Komponen yang menjamin akses partisipasi mencakup, tersedianya ruang formal melalui forum-forum yang relevan, adanya mekanisme untuk memastikan partisipasi publik, proses yang inklusif dan terbuka, dan adanya kepastian masukan dari publik akan diakomodir di dalam penyusunan kebijakan.
- c. Akuntabilitas (*accountability*) yaitu kejelasan fungsi, struktur, sistem, dan pertanggungjawaban perangkat lembaga sehingga pengelolaan lembaga terlaksana secara efektif yang dilakukan oleh pembuat kebijakan dengan stakeholder. Adanya mekanisme akuntabilitas memberikan kesempatan kepada stakeholder untuk meminta penjelasan dan pertanggungjawaban apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan konsesus dalam pelaksanaan tata kelola.
- d. Koordinasi (*cooordiantion*) adalah mekanisme yang memastikan sejauh mana pihak-pihak lain (khususnya institusi pemerintah) yang memiliki kepentingan terhadap sekolah, memiliki kesamaan tujuan yang tercermin di dalam program kerjanya. Terdapat berberapa instansi pemerintah yang memiliki kewenangan yang bersinggungan langsung dengan pengelolaan sekolah, dan umumnya persoalan minimnya koordinasi menjadi faktor utama yang menyebabkan tidak efisiensi dan efektifnya tata kelola (Mongbay, 2020).
- e. Tanggung Jawab (*responsibility*) yaitu kesesuaian (kepatuhan) di dalam pengelolaan lembaga terhadap prinsip pengelolaan yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku.
- f. Kemandirian (*independency*) yaitu suatu keadaan dimana lembaga dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manajemen yang tidak sesuai dengan peraturan dan perundangan undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip pengelolaan yang sehat.
- g. Kesetaraan dan kewajaran (*fairness*) yaitu perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak stakeholder yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku (Idris HM Noor & Noris Rahmatllah, 2020).

Namun, dalam penelitian ini, tata kelola lembaga tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 1 Lamongan namun ada pengaruh dari indikator lain terhadap kinerja guru yang tidak masuk dalam konteks penelitian ini.

Pengaruh Suport Pimpinan Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Lamongan

Dukungan pemimpin atau support pimpinan adalah perilaku pemimpin yang berfokus pada kesejahteraan karyawan dan memiliki kepedulian yang dalam terhadap kebutuhan, preferensi, dan kepuasan karyawan (Muhammad Arsyad, 2020). Pemimpin yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya serta mampu mendorong bawahannya dianggap sebagai pemimpin yang suportif (Andreas Rauch & Michael Frese, 2020). Hal ini diperkuat oleh Daft (2005) dan Gibson, et al., (2000) yang menyatakan bahwa pemimpin yang suportif bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menumbuhkan rasa hormat, kepercayaan, kerja sama, dan dukungan emosional bawahannya. Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang suportif akan mensukseskan organisasi itu sendiri dalam mencapai tujuannya dan membawa hasil yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan organisasi (Afshen Khalid dkk, 2012). Dalam penelitian ini, support pimpinan juga tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Lamongan.

Pengaruh Hubungan Sosial Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Lamongan

Howard Gardner (2003) dalam teori kecerdasan gandanya, menggagas adanya kecerdasan interpersonal. Kecerdasan ini merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjalin hubungan sosial yang baik dengan indikatornya antara lain:

1. Sikap empati, empati adalah pemahaman kita tentang orang lain berdasarkan sudut pandang, prespektif, kebutuhan-kebutuhan, pengalaman-pengalaman orang tersebut. Oleh sebab itu sikap empati sangat dibutuhkan di dalam proses bersosialisasi agar tercipta suatu hubungan yang saling menguntungkan dan bermakna.
2. Sikap prososial, prososial adalah tindakan moral yang harus dilakukan secara kultural, seperti berbagi, membantu seseorang yang membutuhkan, bekerja sama dengan orang lain dan mengungkapkan simpati.
3. Kesadaran diri, adalah mampu menyadari dan menghayati totalitas keberadaannya di dunia, seperti menyadari keinginan-keinginannya, cita-citanya, harapan-harapannya, dan tujuan-tujuannya di masa depan. Kesadaran diri ini sangat penting dimiliki oleh anak karena kesadaran diri memiliki fungsi monitoring dan fungsi kontrol dalam diri.
4. Kemampuan pemecahan masalah efektif, dalam menghadapi konflik interpersonal, sangat dibutuhkan keterampilan dalam pemecahan masalah. Semakin tinggi kemampuan dalam memecahkan masalah, maka akan semakin positif hasil yang akan di dapatkan dari penyelesaian konflik antar pribadi tersebut.
5. Kemampuan berkomunikasi efektif, penguasaan ketrampilan komunikasi sosial merupakan kemampuan individu untuk menggunakan proses komunikasi dalam menjalin dan membangun hubungan interpersonal yang hangat. Dalam proses menciptakan, membangun dan mempertahankan relasi sosial, maka seseorang membutuhkan sarannya. Tentu saja sarana yang digunakan adalah melalui proses komunikasi, yang mencakup baik komunikasi verbal, nonverbal maupun komunikasi

melalui penampilan fisik. Keterampilan komunikasi yang harus dikuasai adalah keterampilan mendengarkan efektif, keterampilan berbicara efektif, keterampilan *public speaking* dan keterampilan menulis secara efektif.

Dalam penelitian ini hubungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 10.4%, adapun 89.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting, yakni: 1) tabel 1 memberikan gambaran mengenai informasi sebaran jawaban dari 73 responden dan didapatkan hasil dengan persentase 100% sehingga tergolong valid dengan kategori 3 (baik) sebanyak 35 responden dan kategori 4 (sangat baik) sebanyak 38 responden. Setelah sejumlah 73 responden dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya dilakukan uji model regresi linier logistik ordinal, 2) nilai signifikansi sebesar 0.310 yang mana lebih besar dari 0.05 ($0.310 > 0.05$), dan 3) model dengan nilai pseudo R-Square yang tertinggi yaitu Nagelkerke. Artinya, antara variabel independen yang terdiri dari tata kelola lembaga, support pimpinan dan hubungan sosial mampu memengaruhi dan memiliki korelasi terhadap variabel dependen yang terdiri dari kinerja guru dengan persentase sebesar 10.4% dan 89.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa hanya hubungan sosial di MAN 1 Lamongan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arshad, Muhammad dkk (2020) dalam artikelnya "A Motivational Theory Perspective On Entrepreneurial Intentions: A Gender Comparative Study, *Gender in Management*, Vol. 36 No. 2, pp. 221-240.
- Khalid, Afsheen dkk., "Role of Supportive Leadership as a Moderator between Job Stress and Job Performance", *Information Management and Business Review*, Vol. 4 (9), 2012, hlm. 489.
- Lantu, Rita Zusana. Tungga Buana Irfana, (2019), "Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(1), 49-50.
- Mahsun. (2022), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Al-Ifkar*, 17(1), 110.
- Mauliyah, A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Buana Wedoro Waru Sidoarjo. Universitas Negeri Surabaya
- Noor, Idris HM & Noris Rahmatillah. (2020). Inovasi Tata Kelola Sekolah Menengah Atas (SMA) dalam Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar. Jakarta: Direktorat Sekolah Menengah Atas.
- Oviyanti, Fitri. (2017). "Urgensi Kecerdasan Interpersonal Bagi Guru", *Jurnal Tadrib*, 3(1), 77.

- Rauch, Andreas & Michael Frese (2007) Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16:4, 353-385
- Sari, Lisa Intan, Nayang Helmayunita, (2020), "Pengaruh Pengendalian Intern, Tata Kelola Lembaga dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan", *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(3), 33427.
- Setiadi, Iman Nugraha dkk, (2021), "Perilaku Berbagi Pengetahuan: Pemeditasi Dukungan Pimpinan, Pelatihan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru", *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 57-68.
- Sudijarto, 1993. Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu, Jakarta: Balai Pustaka
- Suprianto, Edy. (2014), "Pengaruh Penerapan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) guna Mendukung Implementasi Otonomi Daerah". *Jurnal Ekobis*, 15(1), 20.
- Zamzami, Faiz dkk (2022). *Pengelolaan Keuangan Badan Usaha Milik Desa: Sesuai PP No. 11 Tahun 2021*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.