

PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI, DAN PERAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI GURU SD NEGERI DI KECAMATAN KEDUNGTUBAN KABUPATEN BLORA

¹Kalis Haryanto, ²Ngurah Ayu Nyoman Murniati, ³Widya Kusumaningsih
^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, UPGRIS, Semarang
¹tanjungkalis@gmail.com, ²ngurahayunyoman@upgris.ac.id
³widyakusumaningsih@upgris.ac.id

ABSTRACT

The urgency of this research problem is the less than optimal influence of work motivation, organizational climate, and the role of the principal on Teacher Competence, The purpose of this study is to determine the influence of work motivation, organizational climate, and the role of the principal on the Competence of Elementary School Teachers in Kedungtuban District, Blora Regency, This research is a quantitative study, This study was conducted to determine the Influence of Work Motivation, Organizational Climate and the Role of the Principal on the Competence of Elementary School Teachers in Kedungtuban District, Blora Regency. Work Motivation, Organizational Climate and the Role of the Principal simultaneously influence the Teacher Competence variable obtained F count of 44.889 with a significance level of 0.000. With $\alpha = 10.051$ and degrees of freedom1 (df) $lv1 = 1471$ ($n (lk-3)$) then obtained $F_{table} 2.67$. The calculation results obtained the value of $IF_{count} > IF_{table}$ ($44.889 > 12.67$) and the significance value is $0.000 < 0.005$, so H_0 is rejected and H_4 is accepted, meaning that Work Motivation, Organizational Climate and the Role of the Principal simultaneously have a positive and significant effect on Teacher Competence. The magnitude of the influence of the three independent variables is 47.4%.

Keywords: Work Motivation, Organizational Climate, Role of the Principal, Elementary School Teacher Competence.

ABSTRAK

Urgensi masalah penelitian ini adalah belum optimalnya pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan peran kepala sekolah terhadap Kompetensi Guru, Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan peran kepala sekolah terhadap Kompetensi Guru SD Negeri di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora, Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru SD Negeri di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora. Motivasi Kerja, Iklim organisasi dan Peran Kepala Sekolah secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kompetensi Guru diperoleh F_{hitung} sebesar 44,889 dengan taraf signifikan 0.000.

Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan (df) $v_1 = 147$. ($n(k-3)$) maka di dapat $F_{tabel} 2,67$. Hasil penghitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,889 > 2,67$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima artinya Motivasi Kerja, Iklim organisasi dan Peran Kepala Sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Guru. Besarnya pengaruh dari ketiga variabel bebas adalah sebesar 47,4%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Peran Kepala Sekolah, Kompetensi Guru SD.

A. Pendahuluan

Salah satu unsur yang mempengaruhi efektivitas guru adalah iklim organisasi sekolah. Kinerja yang buruk merupakan akibat dari iklim organisasi sekolah yang tidak mendukung, termasuk lingkungan kerja fisik dan hubungan yang tegang antara guru dan administrator serta antara guru dan guru lainnya. Menciptakan suasana organisasi di sekolah yang membuat pengajar merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya merupakan salah satu cara untuk meningkatkan Kompetensi Guru. Pendorong utama peningkatan Kompetensi Guru dapat ditemukan dalam iklim organisasi sekolah yang ramah dan mendukung.

Lingkungan yang aman, nyaman, dan menyenangkan menjadi ciri iklim organisasi sekolah yang baik. Guru yang bekerja di lingkungan yang mendukung iklim sekolah yang positif akan lebih termotivasi dalam bekerja, lebih berinisiatif dan lebih

kreatif, serta lebih produktif dan informatif dalam pekerjaannya. Dengan demikian mutu sekolah akan meningkat dan tercapai prestasi kerja yang lebih ideal.

Menurut Luthans dalam Simamora (2014:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Menurut Simamora (2014:31) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa disetiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau sifat-sifat para individu anggota

organisasi yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Kinerja sekolah berhubungan langsung dengan kepemimpinan kepala sekolah; dengan kata lain keberhasilan kepala sekolah menentukan keberhasilan sekolah. Peningkatan kompetensi profesional guru sangat penting dalam hal ini. Peranan kepala sekolah tidak bisa dipisahkan dari peningkatan kompetensi profesional guru. Dengan demikian maju tidaknya suatu lembaga pendidikan sebagian besar ditentukan oleh kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah bertugas mengawasi administrasi lembaga, merencanakan dan melaksanakan program pengajaran, mempekerjakan dan melatih lebih banyak guru, serta mengelola prasarana dan sarana.

Seorang kepala sekolah perlu mempunyai rencana yang matang untuk meningkatkan Kompetensi Guru di lembaga yang diawasinya, mengembangkan sumber daya manusia di sekolah, memberikan nasihat dan dorongan yang baik kepada seluruh anggota sekolah, staf pengajar, dan mempraktikkan model pembelajaran inovatif.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung

jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi mencapai tujuan (Souisa, 2018). Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan Kompetensi Guru sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yakni melalui pemberdayaan guru, pemberian motivasi, arahan, koordinasi, dan memanfaatkan potensi yang dimiliki guru dalam pendidikan. Kepala sekolah merencanakan mengacu prinsip dan tujuan kementerian pendidikan dengan mengadakan evaluasi diri pada guru dan analisis kebutuhan pada visi, misi dan tujuan sekolah. Melakukan kegiatan supervisi setiap semester dan evaluasi hasil kegiatan keatan peningkatan Kompetensi Guru (Wahjosumidjo, 2022: 94). Temuan Sumarni, dkk (2023) menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, pengawas, dan motivator dalam upaya peningkatan guru kompetensi profesional.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Peran Kepala

Sekolah Terhadap Kompetensi Guru SD Negeri di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora”.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018:13) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto, 2016:4). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru

SD Negeri di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis Pengaruh variabel X1 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kompetensi Guru)

Persepsi responden terhadap Motivasi Kerja menunjukkan bahwa persepsi dari 147 responden terhadap variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 28 orang (19,0%), baik sebanyak 35 orang (23,8%), cukup baik sebanyak 37 orang (25,2%), kurang baik sebanyak 34 orang (23,1%), dan tidak baik sebanyak 13 orang (8,8%). Dengan nilai rata-rata skor 134,38 (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 130 – 136 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja SD Negeri Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora termasuk kategori cukup **baik**.

Berdasarkan uji korelasi X1 dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,643 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan r_{tabel} untuk $N=147$ adalah 0,162. Berdasarkan

perbandingan r hitung dan r tabel, r hitung $0,643 > r$ table $0,162$ maka terdapat korelasi signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru, yaitu pada interval $0,600 - 0,800$ pada kategori kuat.

Hasil output Uji Determinasi X_1 terhadap Y pada table di atas, $R - Squared$ sebesar $0,413$. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar $41,3\%$ yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) memberikan pengaruh sebesar $41,3\%$ terhadap variabel (Y). Sedangkan sisanya sebesar $58,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan Uji t , hasil t_1 hitung $10,097 > t$ tabel $1,655$ dan tingkat signifikansi t_1 hitung $0,000 < 0,05$ dengan arah positif membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh **signifikan** terhadap Kompetensi Guru. Dengan demikian H_1 diterima.

2. Analisis Pengaruh variabel X_2 (Iklim organisasi) terhadap Variabel Y (Kompetensi Guru)

Persepsi responden terhadap variabel Iklim organisasi menunjukkan bahwa persepsi dari 147 responden terhadap variabel Iklim organisasi

menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 7 orang ($4,8\%$), baik sebanyak 29 orang ($19,7\%$), cukup baik sebanyak 56 orang ($38,1\%$), kurang baik sebanyak 48 orang ($32,7\%$), dan tidak baik sebanyak 7 orang ($4,8\%$). Dengan nilai rata-rata skor $149,10$ (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval $146 - 155$ sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi di SD Negeri Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora termasuk kategori **cukup baik**.

Berdasarkan uji korelasi X_2 dengan Y , didapat nilai r_{hitung} sebesar $0,446$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Oleh karena probabilitas ($0,000$) jauh lebih kecil dari $0,05$ dan didapatkan r tabel untuk $N=147$ adalah $0,162$. Berdasarkan perbandingan r hitung dan r tabel, r hitung $0,446 > r$ table $0,162$ maka ada korelasi signifikan antara Iklim organisasi Sekolah dengan Kompetensi Guru, yaitu pada interval $0,400 - 0,600$ pada kategori kurang kuat.

Hasil output Uji Determinasi X_2 terhadap Y pada table di atas, $R - Squared$ sebesar $0,198$. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar $19,8\%$ yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) memberikan pengaruh sebesar $19,8\%$

terhadap variabel (Y). Sedangkan sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini

Berdasarkan Uji t, hasil t_2 hitung $5,992 > t$ tabel 1,655 dan tingkat signifikansi t_2 hitung $0,000 < 0,05$ dengan arah positif membuktikan bahwa Iklim organisasi berpengaruh **signifikan** terhadap Kompetensi Guru. Dengan demikian H2 diterima.

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Letak perbedaan secara umum dengan penelitian di atas diantaranya yaitu: (1) waktu pelaksanaan penelitian, (2) objek penelitian, dan (3) tempat pelaksanaan penelitian. Sedangkan persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti secara umum terletak pada (1) variabel Y (Kompetensi Guru) dan Iklim organisasi, (2) pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kualitatif.

Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap Kompetensi Guru. Hal ini sesuai teori Muhsilin (2005) menyebutkan bahwa interaksi yang terjadi dalam sekolah merupakan indikasi adanya keterikatan satu dengan yang lainnya guna memenuhi kebutuhan juga sebagai tuntutan dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk terjalannya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi memegang peran penting sebab iklim organisasi menunjukkan suasana kehidupan pergaulan disekolah itu.

3. Analisis Pengaruh variabel X3 (Peran Kepala Sekolah) terhadap Variabel Y (Kompetensi Guru)

Persepsi responden terhadap variabel Peran Kepala Sekolah menunjukkan bahwa persepsi dari 147 responden terhadap variabel Peran Kepala Sekolah menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang (6,8%), baik sebanyak 27 orang

(18,4%), cukup baik sebanyak 34 orang (23,1%), kurang baik sebanyak 40 orang (27,2%), dan tidak baik sebanyak 36 orang (24,5%). Dengan nilai rata-rata skor 292,15 (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 292 – 306 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Peran Kepala Sekolah di SD Negeri Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora termasuk kategori cukup **baik**.

Berdasarkan uji korelasi X3 dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,499 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan r tabel untuk $N= 147$ adalah 0,162. Berdasarkan perbandingan r hitung dan r tabel, r hitung $0,499 > r$ table 0,162 maka ada korelasi signifikan antara Peran Kepala Sekolah Sekolah dengan Kompetensi Guru, yaitu pada interval 0,400 – 0,600 pada kategori cukup.

Hasil output Uji Determinasi X3 terhadap Y pada table di atas, $R - Squared$ sebesar 0,249. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 24,9% yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) memberikan pengaruh sebesar 24,9% terhadap variabel (Y). Sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh faktor

lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan Uji t, hasil t_3 hitung $6,925 > t$ tabel 1,655 dan tingkat signifikansi t_3 hitung $0,000 < 0,05$ dengan arah positif membuktikan bahwa Peran Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Guru. Dengan demikian H_3 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, Peran Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif terhadap Kompetensi Guru.

4. Analisis Pengaruh Variabel X1 (Motivasi Kerja), Variabel X2 (Iklim organisasi), dan Variabel X3 (Peran Kepala Sekolah) terhadap Variabel Y (Kompetensi Guru)

Persepsi responden terhadap variabel Kompetensi Guru menunjukkan bahwa persepsi dari 147 responden terhadap variabel Kompetensi Guru menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 orang (5,4 %), baik sebanyak 32 orang (21,8%), cukup baik sebanyak 65 orang (44,2%), kurang baik sebanyak 32 orang (21,8%), dan tidak baik sebanyak 10 orang (6,8%). Dengan nilai rata-rata skor 171,54 (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 169 – 174 sehingga berdasarkan

data tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Guru SD Negeri Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora termasuk kategori **cukup baik**.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Iklim organisasi (X_2) dan Peran Kepala Sekolah (X_3) terhadap variabel terikat (Kompetensi Guru) sebesar 0,696 ini menunjukkan bahwa korelasi ganda antara Motivasi Kerja (X_1), Iklim organisasi (X_2) dan Peran Kepala Sekolah (X_3) terhadap Kompetensi Guru (Y) termasuk dalam kategori kuat pada interval 0,600 – 0,800.

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,474% yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) dan variabel (X_2) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 47,4% terhadap variabel (Y). Sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji ANOVA, diperoleh F Hitung adalah 44,889 dengan taraf signifikan 0.000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan (df) $v_1 = 147$ ($n(k-3)$) maka di dapat $F_{tabel} 2,67$. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,889 > 2,67$) dan

nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$) maka H_0 diterima artinya variabel Motivasi Kerja, Iklim organisasi, dan Peran Kepala Sekolah Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kompetensi Guru.

Dalam penelitian yang dilakukan secara terpisah, Motivasi Kerja, Iklim organisasi dan Peran Kepala Sekolah secara simultan memberikan pengaruh terhadap Kompetensi Guru.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Guru.

Hal ini berdasar hasil Uji t, terbukti hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $10,097 \geq t_{tabel} 1,655$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Guru. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap variabel Kompetensi Guru adalah 41,3%.

2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Guru.

Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti *thitung* sebesar 5,992 dengan nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,000. Ini artinya $thitung \geq ttabel$ yaitu $5,992 \geq 1,655$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini dinyatakan H0 ditolak dan H2 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim organisasi terhadap Kompetensi Guru. Besarnya pengaruh Iklim organisasi terhadap variabel Kompetensi Guru adalah 19,8% .

3. Peran Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Guru. Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti $thitung = 6,925$ dengan nilai Sig (2- tailed) sebesar 0,000. Ini artinya $thitung \geq ttabel$ $6,925 \geq 1,655$, dan nilai Sig (2- tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H0 ditolak dan H3 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Peran Kepala Sekolah terhadap

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiono, S. (2021). Kompetensi Menjadikan Dirimu Tersenyum. ITS Tekno. Sains
- Ahmad, S. (2016). Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ardila E, Rebby dan Suryalena. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada Karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru). Jurnal Ilmu Administrasi 6 (2).
- Ariani, P. 2016. The Effect of Work Motivation towards. Professional Competence of Public Primary School Teacher in. Gunungpati District Semarang.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Kunandar, 2017. Penelitian Tindakan Kelas, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kunandar. (2017). *Guru Profesional Implementasi kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Rajawali.
- Kunandar. (2017). Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2013. Jakarta: Rajawali Press.
- Lussier. (2015). Leadership Theory, Application & Skill Development 4th Edition,. USA: Cengage Learning.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). *The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the*

- Regional Secretariat of Bogor City*. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.
- Novalita, R. (2019). Perbandingan pendidikan negara Belgia dengan negara Indonesia. *Jurnal Spasial*, 4(3), 75–84.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Deepublish.
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work motivation, job satisfaction, workfamily balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 102741. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>
- Pratiwi, E. E., & Idawati, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85–93
- Priansa, D.J. (2017). *Sosial Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Putri, . . P. N. ., & Murniati, N. A. N. . (2022). Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 7963–7969. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9620>
- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43–55. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.35791>.
- Steers, M. R. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhartina. (2022). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Menerapkan TIK Dalam Proses Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Di SMA Muhammadiyah 1 Banda Aceh Suhartina,. *Serambi Konstruktivis*, 4(3), 3645.
- Sulastri, L. (2016). *Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung: La Goods Publishing.
- Sultana, A. (2021). Impact Of Online Advertising And The Use Of Cosmetic Products: A Study On The Influence Of Online Advertisements And Change In The Purchasing Behaviour Of Women In Kerala. *International Journal Of Communication And Society* 3(2): 113. Tersedia di <https://pubs2.ascee.org/index.php/ijcs/article/view/214> (Diakses pada 22 Mei 2023)
- Sumarmi, Egar, Nurkolis. (2019). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD Di UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 8 Nomor 1 April 2019* // DOI: [10.26877/jmp.v8i1.5376](https://doi.org/10.26877/jmp.v8i1.5376)
- Wote, V.A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 455–461.
<https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>

Yamin, M dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada Press.

Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Mptivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 6(1), 97-116.
<https://doi.org/10.36908/esha.v6i1.143>

Yunus, S. (2018, Mei 2). Guru atau Kurikulum; Titik Urgan Kualitas Pendidikan Indonesia ? Diambil kembali dari kumparan.com: <https://kumparan.com/syarif-yunus/guru-atau-kurikulum-titik-urgan-kualitas-pendidikan-indonesia/full>.

Zamzam, Fakhry dan Tien Yustini. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptian & Operasionalisasi)*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV. Budi Utama.