Jurnal Manajemen Pendidikan Islam
E-ISSN 2810-0883
P-ISSN 2810-0891
AL MUNADZOMAH
Vol. 3 No. 1 November 2023 http://jurnal.iuqibogor.ac.id

KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KOMPETENSI DOSEN DI STKIP BABUNNAJAH PANDEGLANG

Ade Sofyan
STKIP Babunnajah Pandeglang
sofyanade751@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan menganalisis dampak kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja untuk peningkatan kompetensi dosen di STKIP Babunnajah Pandeglang, yang masih memiliki tingkat keterampilan yang relatif rendah. Studi ini adalah kuantitatif dengan sampel total 65 responden. Dalam penelitian ini, kompetensi dosen merupakan variabel dependen, dan Variabel independen termasuk kepemimpinan, lingkungan organisasi, dorongan, dan kepuasan kerja. Untuk mengukur variabel, presepsi dosen digunakan untuk mengisi skala Likert. Analisa data dengan regresi linier dengan dua garis menggunakan SPSS 22. Sebagai hasil dari perhitungan, Uji kelayakan dan asumsi klasik telah dilakukan pada model; persamaan regresi linier berganda ditemukan: Y=-0,036+0,257 X1 + 0,019X2 + 0,106 X3 + 0,290 X4. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi dosen dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh 76,4 persen dari semua variabel independen; motivasi berkontribusi positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan dosen; lingkungan organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan juga berdampak positif pada kompetensi dosen. 23,6% adalah faktor tambahan yang tidak dibahas dalam studi ini.
Kata Kunci: Kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, kemampuan dosen.

ABSTRACT

This study aims to find and analyze the impact of leadership, work environment, motivation, and job satisfaction for improving lecturers' competence at STKIP Babunnajah Pandeglang, which still has a relatively low level of skills. The study is quantitative with a total sample of 65 respondents. In this study, lecturer competency is the dependent variable, and independent variables include leadership, organizational environment, drive, and job satisfaction. To measure the variables, lecturers' perceptions were used to fill in a Likert scale. Data were analyzed by linear regression with two lines using SPSS 22. As a result of the calculation, the feasibility test and classical assumptions were performed on the model; the multiple linear regression equation was found: Y=-0.036+0.257 X1 + 0.019X2 + 0.106 X3 + 0.290 X4. The results prove that lecturer competence is positively and significantly influenced by 76.4 percent of all independent variables; motivation contributes positively but not significantly to lecturer ability; organizational environment, job satisfaction, and leadership also have a positive impact on lecturer competence. 23.6% are additional factors not addressed in this study.
Keywords*: Leadership, work environment, motivation, job satisfaction, lecturer ability.*

PENDAHULUAN

Pendidikan memengaruhi semua aspek kehidupan, jadi pemerintah selalu mengambil berbagai inisiatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, Indonesia memiliki tujuan pendidikan yang luar biasa untuk membangun karakter, kemampuan kognitif, dan ketrampilan serta jiwa yang religius, sehat, tangguh, berani, berahlak mulia, dan cinta tanah

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

air. Untuk mencapai tujuan akademis ini, semua elemen pendidikan harus bekerja sama, terutama guru, yang memiliki peran penting dalam menetapkan tujuan pendidikan.

Kompetensi guru sangat penting untuk memberikan kualitas pendidikan. Faktor-faktor ini berasal dari guru secara internal (misalnya, motivasi dan kepuasan kerja) dan dari guru secara eksternal (misalnya, kepemimpinan dan lingkungan organisasi).

Pemimpin belum sepenuhnya menjalankan peran pemimpinnya, menurut data awal dari angket yang didistribusikan sebagai pengujian data awal; hasil dari uji pendahuluan untuk iklim organisasi mencapai 44%, yang menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak kondusif. Data dari masing-masing program studi PGSD dan PG PAUD mendukung pernyataan ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Kemampuan Dosen STKIP Babunnajah Pandeglang Tahun Akademik 2022/2023

No	Nama Prodi	Jml Dosen	RPS	Pelaksanaan Pembelajaran	Evaluasi Pembelajaran	Penilaian Pembelajaran	BP
1.	PGSD	35	24	21	28	20	25
2.	PG.PAUD	30	20	20	20	15	15
		65	44	41	48	35	40
			67,69	63,07	75,00	59,32	61,54

Menurut Tabel 1 Jumlah dosen yang tidak menyelesaikan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) sebanyak 32,31%, tidak menyelesaikan program pengajaran sebanyak 36,93%, dan sejumlah besar dosen yang tidak melakukan bimbingan konseling dan penilaian hasil belajar sebanyak 40,68% menunjukkan bahwa kompetensi dosen STKIP Babunnajah Pandeglang masih kurang.

Data ini relevan dengan penelitian sebelumnya di bidang ini. Misalnya, Saragih (2015) dan Purwaningrum dan Sudirjo (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak kompetensi secara positif dan penting.

Dalam tahun 2018, Markonah dan Sunarto menemukan bahwa motivasi tidak penting berdampak pada kemampuan dosen. Menurut Husna (2019), kompetensi dipengaruhi positif, tetapi tidak signifikan oleh konteks organisasi, sementara kepemimpinan berdampak positif dan besar. Dalam penelitian mereka tahun 2019, Putra et al. menemukan bahwa kepemimpinan berdampak motivasi berdampak positive dan signifikan untuk kemampuan, dan kemampuan juga berdampak positif dan signifikan untuk motivasi. Menurut penelitian Fatati dkk. (2019), kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada kemampuan guru dosen.

Penelitian ini berfokus pada "kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kompetensi dosen di STKIP Babunnajah Pandeglang" karena hasil penelitian sebelumnya berbeda. Permasalahan Studi ini menentukan apakah kepemimpinan, kondisi pekerjaan, motivasi dan kebahagiaan pekerjaan memiliki pengaruh sebagian atau simultan dengan kompetensi dosen di STKIP Babunnajah Pandeglang.

Kepemimpinan adalah bagian penting dari mencapai pekerjaan yang produktif dan meningkatkan kualitas pekerjaan yang mempengaruhi kemampuan seseorang. Kepemimpinan didefinisikan sebagai sekumpulan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan melakukan dengan sebaik-baik mungkin untuk mencapai hasil

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

berkualitas yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Muizu et al., 2019).

Agar upaya menghasilkan kinerja berkualitas secara efektif dan produktif, Steinberg dan Garrett (2016) menyatakan bahwa dalam pengelolaan organisasi, prinsip-prinsip kepemimpinan harus diterapkan. Teori ini terkait erat dengan Purwaningrum dan Sudirjoo (2016), yang menemukan bahwa pengawasan seorang pemimpin memiliki efek positif pada komptensi dosen. Iklim organisasi adalah keadaan dan kondisi dalam suatu organisasi yang dirasakan seseorang, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka (Davis dan Newstrom dalam Suwantono (2019), Fadhli (2017), dalam Triastuti (2018). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Wardoyo pada tahun 2018 menunjukkan bahwa lingkungan organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kemampuan dosen.

Menurut Saragih (2015), Wardoyo (2018), Englasari (2019), dan Putra dkk. (2019), motivasi dosen berdampak pada peningkatan kompetensi dosen serta mendorong pelaksanaan sebanyak mungkin tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan individu dan organisasi.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan seorang guru terhadap hal-hal yang mendukung pekerjaan mereka untuk meningkatkan kompetensi mereka (Kamdron (2015), Raziq & Maulabakhsh (2015). Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kompetensi guru, menurut Purwaningrum dan Sudirjo (2016) dan Fatati dkk. (2019).

Kompetensi dosen adalah kemampuan untuk mencapai hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas dengan tepat waktu dan sesuai ketentuan yang ditetapkan. Menurut Qodriah dan Muhsin (2019), semua sumber daya (sekolah) yang ada dalam organisasi bekerja sama untuk menyelesaikan tugas.

Ada kemungkinan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kompetensi dosen, berdasarkan teori tentang bagaimana variabel berinteraksi satu sama lain.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa data dilakukan dengan Multilinear Regression. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner *scale likert* yang valid dan reliable menggunakan SPSS 22. Pengukuran yang dilakukan untuk variabel penelitian didasarkan pada dimensi penelitian. Kuesioner ini terdiri dari lima jenis instrumen yang terkait dengan variabel penelitian. Menurut UU No. 15 Tahun 2005, kompetensi dosen dinilai, dan kompetensi kepemimpinan dinilai berdasarkan teori Duignan dalam Risamasu (2017).

Teori Maslow dalam Irawati et al. (2019) digunakan untuk mengukur motivasi dan kepuasan kerja, serta teori yang ditulis oleh Litwin dan Stringer dalam Kamuli (2012) untuk mengukur iklim organisasi. Prosedur pengumpulan data dimulai dengan para ahli pengembangan instrumen memverifikasi bahwa konstruk memenuhi spesifikasi yang ditetapkan. Kualitas alat telah diuji dengan SPSS 22 dan diputuskan layak untuk digunakan dalam penelitian berikutnya. Sampel yang dipilih diberikan alat tersebut. Data dikumpulkan, ditabulasi, dan dibandingkan. Uji kelayakan model terdiri dari koefisien pengambilan keputusan, uji statistik F dan t. Uji asumsi klasik mengevaluasi heteroskedastisitas, normalitas, dan multikolonieritas. Tahap berikutnya adalah uji

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

hipotesis, yang mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan melalui pemeriksaan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut atribut informan, mayoritas informan yaitu dosen tetap laki-laki, 78,5 persen, dan mayoritas responden berusia di atas 40 tahun, 64,6%. Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi dan kepemimpinan rata-rata cukup baik.

Evaluasi Kualitas Data

Semua pernyataan angket valid, menurut hasil uji validitas yang ditempuh melalui aplikasi penghitungan SPSS 22, Tabel 2 menampilkan nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel.

Tabel 2. Uji Keandalan Instrument

No	Variabel.	Croanbach's alpha	Nomor item	Ket
1.	Kepemimpinan	0.928	30	Reliable
2.	Lingkungan organisasi	0.857	20	Reliable
3.	Motivasi kerja	0.897	21	Reliable
4.	Kepuasan kerja	0.940	28	Reliable
5.	Kompetensi dosen	0.924	30	Reliable

Metode Nunnally, yang disebutkan oleh Ghozali (2018: 46) menyatakan bahwa jika angka alfa Cronbachnya lebih tinggi dari 0,70, instrumen Instruksi yang digunakan dalam penelitian dianggap sangat dapat diandalkan.

Menurut test teori konvensional, penelitian ini telah menjalani uji normalitas, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas, dengan nilai VIF di bawah 10 dan toleransi di atas 0,1. Selain itu, uji heteroskadastisitas, yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas, dengan scatterplot menunjukkan bahwa kurva selalu mendekati garis diagonal.

Uji validitas model

Nilai koefisien determinasi R Square (Adjusted R Square) sebesar 76,4% diterima untuk uji kelayakan oleh model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai F statistik lebih tinggi dari pada nilai F pada tabel, nilai statistik t lebih besar daripada nilai t tabel, dan nilai statistik bi berbeda dengan nilai beta b1, b2, b3, dan b4.

Pengujian Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Pada Tabel 3, Seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh hasil uji t.

Tabel 3. Uji t Efek Variabel X pada Variabel Y.

Model	**Coefficient yang tidak distandardisasi**	**Coefficients sesuai standar**	**t**	**sig**

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

	B	Standar error	Beta		
(Constant)	-0.036	0.209		-0.173	0.863
Kepemimpinan (X1)	0.257	0.086	0.263	2.998	0.004
Iklim Organisasi (X2)	0.019	0.006	0.348	3.047	0.003
Motivasi Kerja (X3)	0.106	0.103	0.099	1.031	0.307
Kepuasan Kerja (X4)	0.290	0.070	0.332	4.154	0.000

Persamaan Regresi Linier berganda dapat dituliskan dalam tabel berikut:

Y = −0, 036 + 0, 257 *X*1+ 0,019 ***X*2 + 0,106 *X*3+ 0,290 *X*4**

Pengaruh parsial masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

Kepemimpinan (X1) terhadap Kompetensi Dosen (Y)

Kepemimpinan berdampak positif dan penting bagi kemampuan Dosen; dengan kata lain, Dengan kepemimpinan yang efektif, peningkatan kemampuan Dosen, dan kepemimpinan yang buruk akan menurunkannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan belum dilaksanakan dengan baik. Dari tanggapan responden terhadap semua variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa pimpinan perguruan tinggi tidak memiliki semua kemampuan belajar, kepribadian, silaturahmi, kecerdasan, dan organisatoris yang diperlukan. Pemimpin perguruan tinggi harus terus belajar menjadi pemimpin, terutama dalam hal memberikan perhatian yang adil kepada seluruh dosen dan menetapkan tujuan masa depan yang akan menguntungkan komunitas perguruan tinggi, percaya pada kemampuan dosen dan potensi mahasiswa, mampu menangani masalah dengan bijak, dewasa, dan teladan, dan menciptakan lingkungan perguruan tinggi yang saling menghargai, percaya, dan mendukung satu sama lain.

Kepemimpinan adalah kunci untuk mencapai kerja yang produktif dan peningkatan mutu pekerjaan, yang berpengaruh pada kemampuan dosen (Muizu et al., 2019). Untuk memastikan bahwa yang diupayakan dapat menghasilkan kompetensi berkualitas yang efektif dan efisien, Steinberg dan Garrett (2016) menekankan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan harus diterapkan dalam operasi organisasi. Kepemimpinan ketua perguruan tinggi dapat ditingkatkan dengan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan seluruh potensi perguruan tinggi. Charlote dan Duignan di Risamasu (2017) mendefinisikan keberhasilan pimpinan lembaga pendidikan sebagai pemimipin yang memiliki banyak perspektif untuk memimpin, termasuk kemampuan pendidikan, aspek organisasional, kepribadian (personality), dan kemampuan relasional. Ha1 diterima karena temuan penelitian dan teori mendukung penelitian sebelumnya.

Pengaruh Lingkungan Organisasi (X2) terhadap Kompetensi Dosen (Y)

Menurut Davis dan Newstrom dalam Suwantono, Fadhli, dan Wirawan dalam Triastuti, Iklim organisasi adalah keadaan dan kondisi di tempat kerja yang dirasakan seseorang yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka. Setiap anggota organisasi harus memiliki rasa tanggung jawab (tanggung jawab), saling mendukung (dukung), rasa kekeluargaan yang hangat (keluarga), dan menghindari konflik (konflik) untuk menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif, dan mendapat imbalan dan sanksi yang

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

tepat untuk kesalahan yang melakukan (*Reward and Punishment*) untuk mencapai situasi yang kondusif. Karena hasil penelaahan mendukung penelaahan sebelumnya dan teori yang mendukungnya.

Motivasi (X3) terhadap Kompetensi Dosen (Y)

Dorongan memiliki efek baik terhadap kompetensi dosen, meskipun tidak signifikan sebagian. Ini karena fakta bahwa di lapangan ada perbedaan pendapat antara dosen dan pimpinan perguruan tinggi tentang kompetensi dosen. Oleh karena itu, diduga bahwa pengaruh motivasi tidak signifikan terhadap kompetensi dosen.

Dalam pandangan Ketua STKIP Babunnajah sebagai pemimpin, kompetensi dosen merupakan pencapaian empat kompetensi dasar yang diperlukan sebagai guru: kepribadian, pedagogis, profesional, dan sosial. Sementara itu, dalam perspektif pemimpin, kompetensi dosen merupakan semua bentuk kepatuhan dan komitmen terhadap pemimpin perguruan tinggi.

Jika dosen tidak patuh dan tunduk pada keinginan pimpinan perguruan tinggi, meskipun mereka memiliki potensi yang luar biasa dan memiliki kompetensi dasar sebagai dosen, mereka tidak memiliki nilai di mata pimpinan perguruan tinggi. Salah satu buktinya adalah nilai Sasaran Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (SKPTK), yang menunjukkan bahwa dosen yang tidak memiliki potensi dan tidak memenuhi kompetensi dasar, tetapi tetap patuh dan tunduk pada nilai SKPTK yang lebih rendah dari pada dosen yang memiliki potensi dan memenuhi kompetensi dasar.

Menurut penelitian ini, motivasi berpengaruh terhadap kompetensi dosen tetapi tidak signifikan karena ada pemahaman yang tidak sinergis antara dosen dan pimpinan perguruan tinggi. Menurut Vroom dalam Mulyasa (2011), kinerja seseorang adalah fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Secara matematis, kinerja = kemampuan × motivasi.

Menurut teori Vroom dan temuan studi, motivasi, meskipun berpengaruh tetapi tidak penting, dapat berasal dari kemampuan, yang berdampak signifikan pada kemampuan dosen; oleh karena itu, motivasi menjadi berpengaruh tidak penting terhadap kompetensi dosen. Menurut Englasari (2017), kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang dosen di bidang mereka, dengan kemampuan yang luar biasa dalam bidang pembelajaran, magang, atau Ini dapat dicapai melalui pemahaman yang sama tentang kemampuan dosen di seluruh jalur pendidikan, terutama antara dosen dan pimpinan perguruan tinggi.

Ha3 ditolak karena seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian sebelumnya dan teori yang mendukungnya, motivasi memiliki dampak positif tetapi tidak begitu penting.

Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kompetensi Dosen (Y)

Kepuasan kerja pegawai berdampak baik serta penting untuk kemampuan pegawai. Menurut Kambdron, Raziq, dan Maulabakhsh, Kepuasan kerja adalah ekspresi perasaan dosen terhadap hal-hal yang membantu mereka meningkatkan kemampuan mereka. Kepuasan kerja dosen dapat dicapai melalui penghasilan dan tunjangan. Kepuasan dengan penghasilan dan tunjangan, kesempatan pengembangan karir, supervisi teratur dari pimpinan perguruan tinggi, dan rasa sosial yang tinggi dari anggota keluarga dan pimpinan adalah semua indikator dari dimensi ini (Shabir & Wei, 2015). Ha4 diterima karena temuan

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

penelitian mendukung studi sebelumnya dan teori yang mendukungnya.

b. Uji simultan (Uji F)

Tabel 4 menunjukkan hasil uji F yang menunjukkan pengaruh total variable bebas dari variabel dependen.

Tabel 4. UJi F

Macam		Jumlah Kuadrat	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.332	4	1.583	52.821	0.000b
	Residual	1.798	60	0.030		
	Total	8.131	64			

Menurut Tabel 4 di atas, penelitian ini menemukan bahwa semua variabel bebas secara keseluruhan berkontribusi baik dan penting terhadap kemampuan dosen. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif mengacu pada prinsip-prinsip yang bekaitan dengan kepemimpinan yang meliputi kemampuan intelektual, relasional, pendidikan, dan kemampuan organisasional dapat meningkatkan kompetensi dosen. Kemudian, tanggung jawab, Lingkungan perguruan tinggi menunjukkan hubungan kekeluargaan yang hangat, konflik, dan kompensasi yang sepadan untuk dosen yang tidak memenuhi tugas. Adanya motivasi yang tinggi, keamanan, memenuhi kebutuhan sosial, penghargaan dari perguruan tinggi dan pimpinan, dan aktualisasi diri dosen adalah semua faktor yang dapat meningkatkan kompetensi dosen.

Jika Anda puas dengan pekerjaan Anda, itu berarti Anda lebih baik dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa Anda menerima gaji dan tunjangan yang sesuai, bahwa Anda memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir Anda, bahwa Anda memiliki supervisi rutin, keluarga Anda selalu mendukung Anda, dan bahwa Anda berada di tempat kerja yang menyenangkan. Ha5 diterima karena hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya dan teori yang mendukungnya.

c. Uji koefisien persegi R yang disesuaikan

Tabel 4.21 menunjukkan nilai kuadrat yang dapat diubah R untuk menentukan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen yang lebih besar dari 1.

Tabel 5. Bagaimana Variabel Dependen dan Variabel Independen Berpengaruh Satu Sama Lain

Macam	R	R Square	R Square yang disesuaikan	Esimasi Standar Error	Perubahan statistik		
					Perubahan R Square	Perubahan F	df1
1	0.883[a]	0.779	0.764	0.17312	0.779	52.821	4

Tabel 5 di atas menunjukkan ingginya nilai R Square yang disesuaikan, menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan organisasi, dorongn, dan kepuasan kerja secara keseluruhan berpengaruh sebesar 76,4% terhadap kompetensi guru. Faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini juga berpengaruh sebesar 23,6%.

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

SIMPULAN

Penelitian dan diskusi tersebut mencapai kesimpulan bahwa kompetensi dosen di STKIP Babunnajah Pandeglang dipengaruhi secara parsial dan penting oleh kepemimpinan, lingkungan organisasi, dan kepuasan kerja. Sementara itu, motivasi mempengaruhi kompetensi dosen secara parsial tetapi tidak signifikan. Hasilnya, Ada kenyataan bahwa meskipun motivasi dosen yang baik tidak menjamin kompetensi yang tinggi, pengaruh kepemimpinan, lingkungan organisasi, dan kepuasan kerja yang terpenuhi semuanya bisa mempengaruhi terhadap kompetensi dosen.

DAFTAR PUSTAKA

Arif, M. A. K., Putri, W., & Ardawinata, K. (2023). Principal Policy in Improving the Quality of Education MAN 1 Yogyakarta. *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, *6*(3), 816-825.

Depdiknas, R.I. (2003). *Undang-undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.* Jakarta: depdiknas.

Englasari, (2017). Pengaruh kemampuan manajerial dan kingkungan serta motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 127-139.

Fadhli, M. (2017). Manajemen peningkatan mutu pendidikan, *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, vol. 1, No. 2, 215-240.

Fataati, M. A., Tobing, D. S. & Hana, S. W. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK swasta di Kecamatan Sumbersari. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 13, No. 2, 271-294.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Anlisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Han, J. & Yin, H. (2016). Teacher *motivation: definition, research development and implications for teachers*. *Cogent Education*, vol. 3, No.1,1-18. https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819

https://pdfs.semanticscholar.org/846c/9ad06718dc9f87da9269642808d3baa8d171.pdf

Husna, R. N. (2019). Pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di yayasan Al-Huda. *Jurnal Eko dan Bisnis,* Vol. 10, No. 2, 273-278.

Irawati, Sudarno, & Komardi, D. (2019). *Effect of Work Motivation, Organizational Culture on Work Satisfaction and Performance of Teachers in Public Junior High School Pekanbaru*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210–221.

Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka.

Journal of Social Sciences, 6(4S1), 574–583. https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s1p574

Kamdron, T. (2015). *Work motivation: Relationships with job satisfaction, locus of control and motivation orientation*. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, *3*(6), 125–148. Retrieved from

Kamuli, S. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, *9*(1), 1–8.

Kurniawan, M. A. (2018). *ISSUE MANAGEMENT SEBAGAI STRATEGI MEMPERBAIKI CITRA DI SMK PURNAMA TEMPURAN MAGELANG* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

YOGYAKARTA).
Kurniawan, M. A. (2021). ISSUE MANAGEMENT SEBAGAI STRATEGI MEMPERBAIKI CITRA DI SMK PURNAMA TEMPURAN MAGELANG. *TADBIRUNA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 12-23.
Kurniawan, M. A. (2023). BAB 5 MANAJEMEN KEUANGAN PENDIDIKAN: MEWUJUDKAN KEADILAN, TRANSPARANSI, DAN AKUNTABILITAS LEMBAGA. *Manajemen Pendidikan Islam: Filosofi, Konsep Dasar, dan Implementasi Praktis*, 123.
Kurniawan, M. A., & Hum, S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Al-Qur'an: Teori dan Praktek (Jilid 1)*. CV Penadiksi Media Group.
Kurniawan, M. A., Riva'i, F. A., & Cahaya, S. (2023). IMPROVEMENT LEADERSHIP SKILLS AS AN EFFORT TO BUILD A PROFESSIONAL ORGANIZATIONAL CULTURE AT THE TARBIYATUL HUDA ISLAMIC BOARDING SCHOOL BOGOR. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *6*(8), 2823-2831.
Maeni, M. (2018). *Hubungan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar di gugus 4 Kecamatan Cikulur Kabupaten Lebak*.
Markonah, S. & Sunarto. (2018). Pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru dimediasi komitmen organisasional (studi kasus di SMAN 1 Jakenan Pati). *Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*, *1*(1), 1–8.
Muizu, W. O. Z., Kaltum, U. & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira*. Vol.2, No.1, 62-78.
Mulyasa (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
Poerwaningrum, H. E. & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Studi pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1), 1–14.
Putra, R., Ernila, Komardi, D. & Suyono. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMKN 4 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *7*(4), 470–483.
Putri, W., & Kurniawan, M. A. (2023). UPAYA GURU DALAM MENANGANI ANAK DISLEKSIA DI SD INTIS SCHOOL YOGYAKARTA. *Al-Mubin; Islamic Scientific Journal*, *6*(1), 74-84.
Putri, W., Farida, N. A., Kurniawan, M. A., & Nurfalah, R. A. (2023). PENINGKATAN PEMAHAMAN GURU TENTANG PENDIDIKAN INKLUSI DALAM RANGKA MENUJU SEKOLAH INKLUSI DI MIS TARBIYATUL FALAH BOGOR. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *6*(10), 3573-3580.
Qodriah, S. L. & Muhsin. A. (2019. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pasca promosi (studi kasus di Kabupaten Cirebon). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume XIV, No. 1, 184–192.
Raziq, A. & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 717–725. https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9
Risamasu, J. H. (2017). Implementasi dimensi kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri I Obaa Kabupaten Mappi. *MAPENDIK–Magister Manajemen Pendidikan Uncen*, *04*(01), 137–151.
Saragih, M. R. (2015). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi guru dan motivasi terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. *Inovasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 45–59.
Shabbir, M. & Wei, S. (2015). Job satisfaction variance among public and private school

Creative Commons Attribution 4.0 International License.

teachers, case of Pakistan Administrative Kashmir. Mediterranean.

Steinberg, M. P. & Garrett, R. (2015). *Classroom composition and measured teacher performance: What do teacher observation scores really measure*? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 38(2), 293–317. https://doi.org/10.3102/0162373715616249

Suwantono, A., Indrawati, M. & Hidayat. (2019). Analisis kompetensi guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru melalui semangat kerja di SMK Negeri 2 Bojonegoro. *e- Jurnal Mitra Pendidikan*, *3*(5), 670-685.

Wardoyo, T. (2018). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Sekolah, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SDN Gembangan kecamatan Sentolo Kulon Progo. *Media Manajemen Pendidikan*, *1*(2), 194–205

Creative Commons Attribution 4.0 International License.