

PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU SERTA DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SD NEGERI CILEGON

Iman Nurzaman

Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Bina Bangsa
Kota Serang, Banten

ABSTRAK

Beberapa guru masih belum memiliki sertifikasi, nilai ujian kompetensi mereka masih di bawah standar. Penelitian ini berusaha untuk mengetahui seberapa besar kontribusi budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja dan kedisiplinan guru di Kota Cilegon. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Ada 2.511 guru sekolah dasar negeri dalam sampel penelitian ini. Temuan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya terhadap disiplin kerja, kepemimpinan berdampak positif terhadap disiplin kerja, adanya hubungan antara budaya organisasi dengan keberhasilan guru. Kepemimpinan berdampak pada efektivitas guru. disiplin kerja terhadap keberhasilan guru adalah nol.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin, dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Some teachers still do not have certification, their competency test scores are still below standard. This research seeks to determine how much organizational culture and leadership contribute to improving teacher performance and discipline in Cilegon City. The research method used is descriptive. There were 2,511 public elementary school teachers in this research sample. The findings show that there is a positive and significant influence of culture on work discipline, leadership has a positive impact on work discipline, and there is a relationship between organizational culture and teacher success. Leadership impacts teacher effectiveness. work discipline on teacher success is zero.

Keywords : Organizational Culture, Leadership, Discipline, and Teacher Performance

1. Pendahuluan

Perekrutan tenaga berbakat adalah kunci untuk mengubah operasi perusahaan dan memperoleh keunggulan kompetitif Untuk mencapai ini (Suryaningtyas, D., & Asna, A, 2016). Upaya memberdayakan individu guna mewujudkan suatu target yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif individu untuk efektivitas individu dan kolektif (Bhakti, 2022).

Menurut pendapat (Luthans, 2006, hal. 165) dalam pendekatan perilaku manajemen, kinerja dapat diartikan sesuatu yang diberikan oleh pegawai berupa kualitas atau kuantitas yang dihasilkan. Dalam teori ini kinerja berkaitan dari hasil penghargaan atas kerja setiap bagian didalam organisasi penghargaan tersebut ditunjukan dengan hasil produktivitas yang tinggi, kesesuaian kerja. (Winata Hendri, 2022)

Rekap Dinas Pendidikan Kota Cilegon Tahun 2022 masih banyak tenaga pendidik di kota cilegon di jenjang Sekolah Dasar (SD) yang tersertifikasi berjumlah 1098 atau 43,72% , sedangkan yang belum tersertifikasi berjumlah 1413 atau 56,27 %. Hal ini pun menunjukan bahwa guru di daerah Banten masih butuhnya Pembinaan Profesi Guru agar dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga pendidik nilai UKG Profesional dan Pedagogik kota Cilegon dengan nilai 55,75 sehingga masih dalam kategori kurang unggul sehingga harus meningkatkan dan mengembangkan kompetensi.

Dari permasalahan kinerja guru tersebut maka peneliti menghubungkan dengan penelitian sebelumnya. Menurut Paufler (2018) menyatakan bahwa kinerja guru masih cukup rendah.. Hue et al. (2022) menunjukkan bahwa kinerja Guru masih rendah baik itu secara pencapaian akademik, riset, pelayanan dan daya dukung terhadap akreditasi

sekolah. Koel Ibu dan Saimona (2021) menemukan bahwa kinerja dosen dalam penelitian yang rendah dapat ditingkatkan dengan daya dukung akademik kampus, kualitas hubungan dengan teman sekerja, kebijakan sekolah dan sumber data riset yang baik.

Sebagaimana hasil penelitian 460 guru pada dua kabupaten di Kenya menemukan bahwa penilaian guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara umum, guru merasa bahwa kebijakan pemerintah tidak menguntungkan mereka dalam hal kemajuan karir dan pengenalan kebijakan saat ini. Diperlukan kinerja pegawai yang optimal demi keberhasilan organisasi yang merupakan tujuan utama setiap organisasi termasuk lembaga pembelajaran (Kagama, 2018). Penelitian tentang tenaga kerja guru di North Carolina public schools. A.S. menempatkan premi pada distrik dan sekolah yang mempekerjakan guru pemula yang efektif dan gigih. Mengingat keterbatasan karakteristik yang saat ini tersedia pada saat perekrutan (misalnya, kemampuan akademik, jenis persiapan), maka pemerintah menyikapi dengan membangun penelitian sebelumnya di bidang ekonomi dan psikologi untuk menyelidiki hubungan antara ciri-ciri kepribadian dan kinerja dan retensi guru tahun pertama (Prastiningsih et al., 2021). Pada akhirnya guru pemula dipekerjakan secara tidak proporsional di sekolah, sedangkan siswa membutuhkan sumber daya yang berkualitas tinggi untuk meningkatkan prestasi mereka (Bastian, 2017).

Berdasarkan uraian di atas Peran Budaya Organisasi Dan leadership memiliki peranan penting Terhadap performa Guru SD Negeri Di Kota Cilegon, sehingga sangat penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan membangun isu-isu di atas penelitian tertarik untuk melakukan penelitian tentang. "Peran Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Serta Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SD Negeri Cilegon

2. Tinjauan Pustaka

Performa pendidik merupakan sebuah hasil dari pekerjaan seorang individu dalam suatu kurun waktu (Utari, W., & Prasetyo, 2022). Agar tujuan pembelajaran dapat terpenuhi dan berjalan dengan lancar serta sesuai dengan harapan yang ditunjukkan dalam kinerja, perbuatan, dan prestasi kerja siswa, kinerja guru harus menunjukkan kemampuan guru dalam pelaksanaan tanggung jawabnya di lembaga pendidikan. Kegiatan belajar itu juga harus memperlihatkan skill untuk mendorong dan mempengaruhi siswa. (Haryanvi & Darwin, 2022).

Semakin tinggi tingkat faktor-faktor di atas, semakin tinggi efisiensi kerja karyawan. (Hasibuan, 2005) Mengalami permasalahan terkait kinerja karyawan, termasuk kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut, belum memuaskan. Selain itu, akumulasi beban kerja tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Masalah kompetensi karyawan perlu segera ditangani. Keterbatasan karyawan terpercayanya yang menguasai operasi adalah masalah mendasar dalam meningkatkan kinerja. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia juga akan meliputi peningkatan kapasitas manajemen dan operasional.

Disiplin kerja adalah tindakan bertindak dengan cara yang mematuhi aturan, prosedur kerja, atau sikap serta perilaku dan tindakan yang diwajibkan oleh undang-undang organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. menaati peraturan organisasi, menaati kode etik tempat kerja, dan menaati peraturan perundang-undangan lainnya

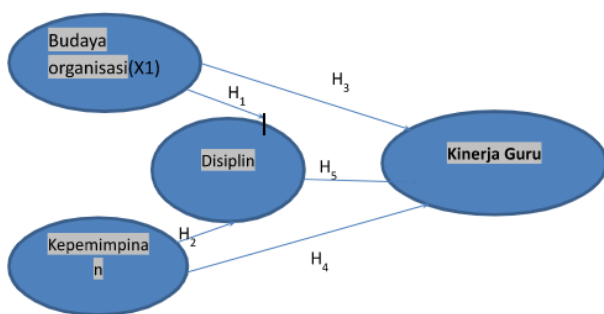
Hal yang menjadi arahan bagaimana perusahaan bersikap dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya yang terus berkembang sejalan dengan posisi sekolah sebagai agen perubahan yang selalu siap mengamati perubahan yang terjadi. Budaya organisasi sekolah kemudian harus memiliki fleksibilitas untuk mengubah, memutuskan, dan berinovasi seperlunya. Menurut Tilaar (2004, p. 41), karena saling terkait, masyarakat. Pendidikan hanya ada dalam kerangka budaya, dan budaya hidup dan berkembang melalui pendidikan. Kurikulum mengacu pada kemajuan peradaban suatu masyarakat, sedangkan proses pendidikan pada dasarnya merupakan proses akulturasi yang dinamis.

Leader ialah orang yang mempunyai pengaruh pada pengikutnya. Budaya perusahaan yang dipimpinnya akan dibentuk oleh cara dia mengelola bawahannya. Memimpin dengan transformasi konseptual. Keahlian leader dalam melakukan perubahan pada suasana kerja, motivasi, model kerja, dan value untuk mewujudkannya guna lebih mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi didefinisikan sebagai kepemimpinan transformasional konseptual, yang diterapkan oleh James MacFregor Burns dalam konteks politik dan disempurnakan oleh Bernard Bass dan dibawa ke dalam konteks organisasi. kantor. Dengan kata lain, proses transformasi dapat dilihat dalam berbagai perilaku kepemimpinan seperti kepemimpinan karismatik, kepemimpinan pertimbangan pribadi, preferensi intelektual kepemimpinan yang merangsang, dan kepemimpinan irasional.

Pemimpin transformasional bekerja untuk membuat prediksi mereka menjadi kenyataan.

3. Metode Penelitian

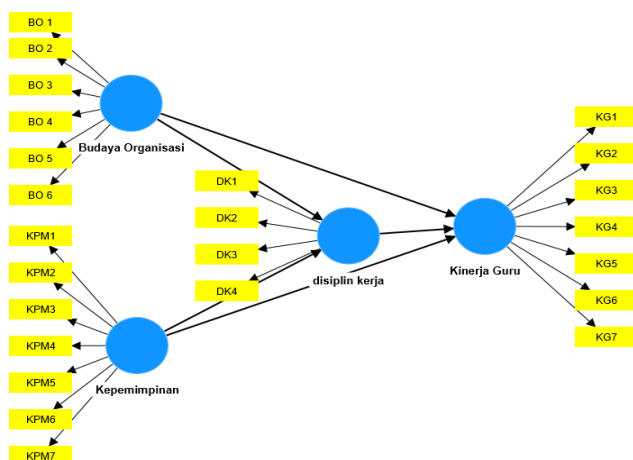
Pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Riset yang dilakukan berbasis teori, yang berarti kita akan menguji teori atau memverifikasi teori. Penelitian ini disebut sebagai studi konfirmasi (explanatory study). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SD Negeri di Kota Cilegon berjumlah 2.511 orang. Penarikan sampel menggunakan teori Hair (2007) sebanyak 139 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi survey, studi kepustakaan, dan wawancara. Pengolah data penelitian ini menggunakan PLS-SEM adalah pendekatan alternatif yang bergerak dari pendekatan SEM berbasis kovarians ke pendekatan SEM berbasis variasi. (Ghazali et al., 2015)



Gambar 1 Kerangka Berfikir

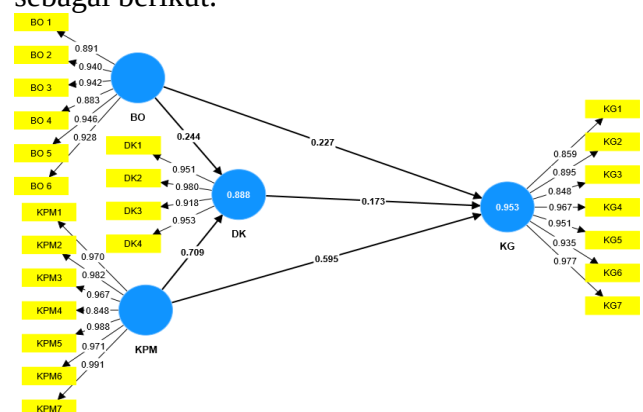
4. Hasil dan Pembahasan

Berikut model struktural yang dirancang berdasarkan variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2 Model Struktural SEM-PLS

Berdasarkan model di atas, analisa data penelitian melalui kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Outer Loading

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan software SmartPLS 4.0 semua variable dinyatakan valid. Berikut hasil pada Tabel 1 sebagai berikut:

Table 1 Average Variance Extracted

	AVE
Budaya Organisasi	0,850
Kepemimpinan	0,923
Kinerja Guru	0,846
Disiplin kerja	0,904

Source: Data analysis of SmartPLS 4.0

Dari hasil perhitungan composite reliability diperoleh hasil bahwa semua variable reliable. Berikut merupakan hasil dari perhitungan composite reliability:

Table 2 Composite Reliability

	Composite reliability (rho_c)
Budaya Organisasi	0,971
Kepemimpinan	0,988
Kinerja Guru	0,975
disiplin kerja	0,974

Source: Data analysis of SmartPLS 4.0

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas dengan Cronbach's alfa dinyatakan bahwa semua variable reliable. Berikut adalah hasil Uji Reliabilitas dengan Cronbach's Alpha:

Table 3 Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Budaya Organisasi	0,965
Kepemimpinan	0,986

Kinerja Guru	0,969
disiplin kerja	0,965

Sumber: Data diolah SmartPLS (2022)

Berikut adalah hasil Uji Reliabilitas dengan Cronbach's Alpha:

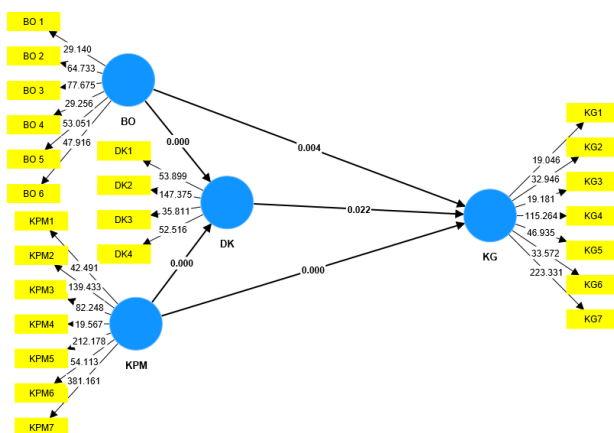
Table 4 Effect Size

	Kinerja Guru	disiplin kerja
Budaya Organisasi	0,124	0,064
Kepemimpinan	0,586	0,543
Kinerja Guru		
disiplin kerja	0,071	

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas maka hasil dari effect size diinterpretasikan sebagai berikut:

- Hubungan Budaya organisasi terhadap Disiplin kerja memiliki pengaruh medium karena di antara $0,35 < 0,15$ yaitu sebesar 0,064. Hubungan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja guru memiliki pengaruh medium karena di atas 0,02 yaitu sebesar 0,124.
- Hubungan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja memiliki pengaruh yang rendah karena di bawah 0,15 yaitu sebesar 0,543. Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja guru memiliki pengaruh yang rendah karena di bawah 0,15 yaitu sebesar 0,586.
- Hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja guru memiliki pengaruh rendah yang karena di bawah 0,15 yaitu sebesar 0,071.

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil bootstrapping sebagai berikut:



Gambar 4 Hasil Bootstrapping

Analisis pada Bootstrapping menghasilkan nilai yang terdapat pada koefisien untuk setiap hubungan antara nilai paling tinggi yang bisa dilihat

dari hubungan yang terjadi antara Budaya Organisasi terhadap Disiplin kerja yaitu dengan nilai 0,984, sementara nilai paling bawah bisa dilihat dari kepemimpinan terhadap disiplin kerja yaitu sebesar 0,00. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,049, hubungan Kepemimpinan terhadap kinerja guru 0,003, hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja 0,144.

Berdasarkan hasil perhitungan SmartPLS, nilai T-Statistik yang diperoleh dalam penelitian ini terlihat bahwa semua hubungan antar variabel laten dinyatakan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan karena memiliki nilai T-Statistik di atas 1.96.

Berikut hasil koefisien jalurnya:

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi -> Kinerja Guru	0,227	0,224	0,079	2,858	0,004
Budaya Organisasi -> disiplin kerja	0,244	0,241	0,059	4,130	0,000
Kepemimpinan -> Kinerja Guru	0,595	0,600	0,101	5,885	0,000
Kepemimpinan -> disiplin kerja	0,709	0,714	0,060	11,771	0,000
disiplin kerja -> Kinerja Guru	0,173	0,172	0,075	2,298	0,022

Sumber: Data diolah SmartPLS (2022)

H1: Terdapat pengaruh signifikan Budaya organisasi terhadap Disiplin kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Budaya organisasi terhadap Disiplin kerja yang menggambarkan terdapat pengaruh yang signifikan Budaya organisasi terhadap Disiplin kerja. Nilai positif pada koefisien parameter artinya adalah semakin tinggi Budaya organisasi maka semakin meningkat Disiplin kerja, maka H1 diterima

H2: Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja menggambarkan terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja. Nilai positif pada parameter koefisien berarti semakin tinggi maka semakin tinggi Disiplin kerja, maka H2 diterima

H3: Terdapat pengaruh signifikan Budaya organisasi terhadap Kinerja guru

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja guru memiliki nilai T-statistik 2,858 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,004 lebih kecil dari 0,05 menggambarkan H3 diterima

H4: Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja guru

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja guru memiliki nilai t-statistik 5,885 lebih besar dari 1,92 dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 menggambarkan Nilai positif pada parameter koefisien berarti bahwa semakin tinggi SD Negeri Kota Cilegon maka semakin tinggi Kinerja guru, H4 diterima

H5: Terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja guru memiliki nilai t-statistik 2,298 lebih besar dari 1,92 dan p-value 0,022 lebih kecil dari 0,05 menggambarkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru. Nilai positif pada parameter koefisien berarti bahwa semakin tinggi Disiplin kerja maka semakin tinggi Kinerja guru, H5 diterima

Pengujian hipotesis pertama adalah apakah Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi maka semakin tinggi Disiplin kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Nasrani and At Tuwaijiri (2021), Suhardi (2019) Maulana et al. (2019), Soujanya (2017), Kamali et al. (2017) yang menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan secara langsung antara Budaya organisasional dengan stakeholder.

Pengujian hipotesis kedua adalah apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja dan semakin tingginya Kepemimpinan maka akan membuat semakin tinggi juga Disiplin kerja. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian Rahmawati et al. (2018), Mailisa et al. (2016), Setyaningsih and Shahrzad (2022), Stamouli and Gerbeth (2021) dan Udiyana et al. (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja

Pengujian hipotesis ketiga adalah apakah Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap

kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya organisasi maka semakin tinggi Kinerja guru. Temuan penelitian ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Karim and Rahman (2018), Song et al. (2018), Soewarto and Umali Hayati, (2018), yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Uniati (2018) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja.

Pengujian hipotesis keempat adalah apakah Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan maka akan membuat semakin tinggi juga Kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priya Kusuma et al. (2020), Kurniawati and Mujanah (2021), Bakri and Artha (2018) dan Yusran et al. (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Suhartono dan Nusantara (2018) dan Manulu dan Susanti (2019) yang menemukan hasil yang berbeda, Kepemimpinan tidak memberikan efek langsung pada kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis keempat adalah apakah Disiplin kerja berpengaruh positif. Temuan membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Disiplin kerja perguruan tinggi akan membuat Kinerja guru semakin meningkat. Temuan penelitian ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Pada studi Alzafeiti and Mohmad (2017), Metin and Asli (2018). Fei and Han (2019) Shao et al. (2022) yang menyatakan bahwa commitment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan.

1. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap Disiplin kerja Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Budaya organisasi terhadap Disiplin kerja menggambarkan terdapat pengaruh yang signifikan Budaya organisasi untuk bekerja disiplin. Nilai positif pada koefisien parameter berarti semakin tinggi budaya organisasi, semakin tinggi disiplin kerja,

maka H 1 diterima, sehingga kita dapat menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja di kota SD Negeri cilegon

2. Kepemimpinan secara langsung mempengaruhi disiplin kerja Dari hasil koefisien lintasan yang diperoleh, pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja menggambarkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai positif pada parameter koefisien berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin diterima H1, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja di SD Negeri cilegon city.
3. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Guru Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja guru memiliki nilai T-statistik 2,858 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,004 lebih kecil dari 0,05.
4. Kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Guru Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja guru memiliki nilai t-statistik 5,885 lebih besar dari 1,92 dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 menggambarkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja guru. Nilai positif pada parameter koefisien berarti bahwa semakin tinggi Kinerja guru, H4 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kota Cilegon.
5. Disiplin kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Guru Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja guru memiliki nilai t-statistik 2,298 lebih besar dari 1,92 dan p-value 0,022 lebih kecil dari 0,05 menggambarkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru.

7. Daftar Pustaka

- Ardiansyah, F., & Purba, S. D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Karir sebagai Variabel Moderasi dan Kepuasan Karir sebagai Variabel Mediasi pada YP IPPI. *DeReMa (Development Research of Management) Jurnal Manajemen*, 10(1), 104-123.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236.
- AlZefeiti, S. M., & Mohamad, N. A. (2017). The influence of organizational commitment on omani public employees' work performance.
- Prastiningsih, D., Putra, F.A., Sarwiyah, Kurniawati, T (2021). Model Penyusunan Rencana Strategis Organisasi Pendidikan Berbasis Riset. Penerbit Cv. Chandra Semesta: Kota Serang
- Handayani, S. M., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Supervision of Principals and Teacher Work Discipline on the Primary School Teacher Performance. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(INCoEPP), 820-825.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.161>
- Hidayat, R. M., Tjahjono, H. K., & Fauziyah, F. (2017). Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 8(1), 45-60.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66
- Kurniawati, N., & Mujanah, S. (2021). The Influence Of Work Ability, Work Ethos And Work Environment On Employee Performance At Garment Industries In Jombang Indonesia. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(2), 47-57
- Lilianna, L., Suhana, S., & Romadi, R. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Guru Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 13(1).
- Malik, A., & Hutomo, R. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi di SMK Cordova Margoyoso Kabupaten Pati. *Jurnal Visi Manajemen*, 2(1), 53-65
- Manalu, Rona Tanjung & Susanti, Susi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan. Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life. Batam
- Marchelina, S. D., & Farida, I. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan. 2(2), 18-26.

- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City (disiplin kerja). *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02 No. 02(02), 1–16. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/14>
- Oktarini, K. R. D., & Indrawati, K. R. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan komitmen organisasi di hospitality industry. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(2), 291-300.
- Prihatin, S. (2016). Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organiasasi Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 5(1), 76-88.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Putra, Feby Arma; Suseno, Bambang Dwi. (2022). Industrial Revolution 4.0 as a Strategic Issue of Higher Education, *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, Vol. 10, No. 2, pp. 3045-3051
- Rahayu, W. (2012). Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Bisnis*, 2.
- Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(1), 52-65.
- Sedayu Pramesti, A., & Manurung, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Tangerang, Banten. *Jurnal Guru Dikmen Dan Diksus*, 2(1), 13–24. <https://doi.org/10.47239/jgdd.v2i1.41>
- Shao, P. et al. (2022) ‘Novel aldehyde sensitive bio-based colorimetric film for kiwi fruit freshness monitoring’, *LWT. Academic Press*, 159, p. 113177. doi: 10.1016/J.LWT.2022.113177
- Shaturev, J. (2021). Indonesia: Superior Policies and Management for Better Education (Community Development Through education). *Emerald Insight Journal*.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.
- Widayati, K. D., Sitasi, C., & Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*, 3(1), 17-24.
- Yohana, C. (2012). Pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMPN Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal ilmiah Econo Sains-X*, 2.