indOmera Jurnal Magister Manajemen
Vol.6, No.11 • March 2025 •
e-ISSN: 2721-382X
jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm

KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU MTSN 5 PIDIE

Noviana[1*)], Raihan Iskandar[2], Ristawati[3], Rizka Sylvia[3]

[1] Guru SMP Swasta MDA Pidie Jaya
[2] Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh
[3] Dosen FKIP Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh
[*]) email: novi76656@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i11.501

Article history

Received:
December 24, 2024
Revised:
January 10, 2025
Accepted:
March 2, 2025

Page:
09 - 15

Keywords:
principal's managerial ability, work motivation, school organizational climate, teacher performance

ABSTRACT: This study tries to review the impact of the principal's managerial ability, teacher motivation and organizational climate on teacher performance. With a study on 48 teachers of Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) 5 Pidie with an associative quantitative approach method. The analysis tool uses a path model. The results of the study are known, 1) the principal's managerial ability has a positive and significant impact on teacher performance by 50.61 percent, while work motivation and school climate contribute 69.4 percent and 43.47 percent to teacher performance respectively. 2) Simultaneously, the principal's managerial ability, work motivation and organizational climate contribute positively to improving teacher performance, by 63 percent. In the data analysis, it is proven that there is a causal relationship between the variables of the principal's managerial ability, work motivation and school organizational climate significantly with a fairly close category.

ABSTRAK: Penelitian ini mencoba meninjau dampak kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi guru dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Dengan studi pada 48 guru-guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) 5 Pidie dengan metode asosiatif pendekatan kuantitatif. Alat analisis menggunakan model jalur. Hasil penelitian diketahui, 1) kemampuan menejerial kepala sekolah berdampak positif dan signifikans terhadap kinerja guru sebesar 50,61 persen, sementara motivasi kerja dan iklim sekolah memberi kontribusi masing-masing 69,4 persen dan 43,47 persen terhadap kinerja guru. 2) Secara simultan kemampuan menejerial kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim organisasi berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja guru, sebesar 63 persen. Dalam analisi data terbukti adanmya hubungan kausal antar variabel kemampuan menejerial kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim organisasi sekolah secara signifikans dengan kategori cukup erat.

Pendahuluan (*Introduction*)

Pada era globalisasi dewasa ini, pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik, dan tidak dapat dipungkiri masyarakat tersebut akan semakin berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif. Yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai macam aktivitas kehidupan. Diharapkan akan meningkat juga kesejahteraannya. Untuk itu lembaga pendidikan atau harus juga berkualitas, sesuai kebutuhan masyarakat, agar dapat menciptakan dan mendukung mencerdaskan bangsa.

Keberhasilan sebuah sekolah dalam menjalankan fungsinya sangat ditentukan oleh kinerja guru dan Kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk bisa menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah, memberdayakan sumber daya sekolah serta melakukan pengawasan terhadap proses pembelajaran. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolah tidak terlepas dari kemampuan kepala sekolah

sebagai pemimpin dalam melaksanakan fungsi dan perannya. Kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah atau dalam manajemen disebut kemampuan manajerial. Dan manajemen sekolah, menurut Ilyas., *et al*. (2024) mengandung arti optimalisasi sumber daya berkenaan dengan pemberdayaan sekolah merupakan alternatif yang paling tepat untuk mewujudkan suatu sekolah yang mandiri dan memiliki keunggulan tinggi.

Hal ini sesuai berkenaan dalam Peraturan Menteri Nomor 13/2007 tentang Standar Kepala Sekolah. Dengan kompetensi manajerial yang baik diharapkan setiap kepala sekolah mampu menjadi pendorong dan penggerak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya dengan baik.

Peran manajerial Kepala sekolah sangat penting terutama dalam pembelajaran yang dijalankan yang juga berdampak pada lulusan dan merangsang kinerja guru terus meningkat. Karena, dalam sisi manajemen pembelajaran merupakan salah satu faktor dan indikator terpenting dalam pendidikan. Guru dan peserta didik membutuhkan manajemen yang baik untuk mencapai kualitas sekolah dan output yang baik pula. Sebagaimana dinyatakan Colquitt et al., (2015) yang dikutip Safwandi & Konadi W. (2023) bahwa kinerja guru adalah bentuk perilaku kerja yang memberikan sumbangsih baik ataupun buruk mencapai tujuan sekolah.

Kinerja guru yang profesional tidak akan bisa terwujud begitu saja, sebab ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, yang utama adalah dukungan motivasi kerja guru. Motivasi kerja seorang guru tumbuh karena adanya dorongan dari dalam (internal) dan luar (eksternal) yang digambarkan dalam keinginan-keinginan serta adanya rasa tanggung jawab guru pada pekerjaannya (Robbins dikutip Riduwan, 2015).

Seorang guru termotivasi dan puas kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan sekolah secara optimal dan efektif. Dan untuk itu harus adanya dorongan khususnya dari pimpinan dan ilkum yang kondusif. Sebagaimana penelitian Amri & Kamaruddin K. (2023) yang menemukan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Bicara iklim organisasi sekolah, juga sebagian masih masalah kgususnya sekolah di daerah. Pada hal ini merupakan lingkungan yang didalamnya bergaul dan berkomunikasi para guru dalam melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh guru yang berada dalam suatu sekolah, yang mempengaruhi guru dalam melaksanakan kegiatan aktivitasnya untuk mencapai kinerja yang baik. Organisasi harusnya memiliki kecenderungan menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Berdasarkan observasi awal pada MTSN 5 di kabupaten Pidie, ditemukan beberapa permasalahan di dalam pelaksanaan tugas Kepala Sekolah sebagai manajer yang menyebabkan tugas tersebut kurang optimal, seperti dalam perencanaan sekolah dan dalam membuat keputusan sesuai kenyataan dan kebutuhan. Disamping itu, juga duakui guru tugas pengawasan belum sepenuhnya berjalan lancar, sehingga pelaksanaan program sekolah, banyak yang tidak terukur dan terevaluasi.

Juga masih adanya guru yang kurang memiliki motivasi dan kepdulian akan tanggung jawab dalam memajukan sekolah, membuat sekolah MTSN 5 masih rendah dalam prestasi dibandingkan dengan sekolah yang setara. Juga kemajuan teknologi informasi masih rendah diserap para guru sehingga membuat alat peraga pembelajaran kurang kreatif.

Untuk itu, peneliti masih merasa perlu dan relevan mendalami masalah kinerja ini dengan melibatkan faktor lemampuan manajerial Kepala sekolah, faktor motivasi guru juga iklim sekolah sebagai suatu organisasi yang sesuai dengan visi misi sekolah, aturan dan kearifan lokal.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Dampak Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru

Kepala sekolah di era ini harus memerankan sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, figure dan mediator*. Menurut Robbins (2015) kemampuan *(ability)* merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Yulk dalam Atmodiwirio (2017) mengemukakan bahwa, kemampuan dapat diartikan *skill* menuju kepada kemampuan dari seseorang untuk melalukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau diperlukan dengan suatu cara yang efektif. Kemampuan menggerakkan orang lain inilah yang disebut manajerial *skill*.

Wahyosumidjo (2010) menyatakan agar seorang kepala sekolah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus menguasai indikator-indikator kompetensi kepala sekolah yaitu; kemampuan konseptual (*conceptual skills*), kemampuan manusiawi (*human skills*), kemampuan

teknis (*technical skills*). Demikian pula (Siagian, 2015) mengemukakan bahwa Manajerial *skill* adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik. Yang kemudian dari hasil kerjanya akan berdampak pada memotivasi guru dalam berprestasi dengan kinerja yang tinggi.

Penelitian Zuhro, *et al*. (2024) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sementara Mulyono, *et al*. (2023) menyatakan kepala sekolah harus memiliki kompetensi manajerial yang baik mencakup berbagaiaspek, antara lain: *planning, organizing, actuating,* dan *evaluating,* sehingga kinerja guru dapat meningkat.

b). Dampak Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, baik kebutuhan ekonomis dan non ekonomis. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, sebagaimana guru dengan adanya pengakuan sertifikasi akan mendorong semangat bermotivasi berbuat yang terbaik bagi profesinya dan sekolah. Jika guru yang mempunyai motivasi mengajar yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Hal ini sesuai dengan pernyataan As'ad (2016) bahwa dengan seringnya para pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas kinerja dan kepuasan kerja yag diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kinerja.

Hasibuan (2018) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian Ramadhan, et al. (2024), Fajri L., & Konadi W. (2022) dan Jimu, L. (2024) menemukan motivasi kerja memiliki pengaruh positif sangat kuat terhadap kinerja guru.

c). Dampak Iklim Organisasi sekolah terhadap Kinerja Guru

Iklim organisasi sekolah sebagai "*the human environment whitin organization's employees do their work"* (Keith Davis dalam Triatna, 2015), yang berarti suasana kerja yang dirasakan oleh personel berdasarkan interaksinya ketika ia berhubungan dengan personel lain di lingkungan kerjanya. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja guru diciptakan iklim organisasi sekolah dengan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Iklim organisasi sekolah yang nyaman dan kondusif dapat digunakan sebagai motivator-motivator utama bagi guru mencapai peningkatan kinerja guru.

Penelitian Nazula (2024) menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik, terutama melalui kepemimpinan demokratis, memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Juga penelitian Saleh A. (2024), menyatakan iklim organisasi dan motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode yang Digunakan

Berkaitan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif-asosiatif, menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan dengan pendekatan kuantitatif dihasilkan ukuran yang objektif dengan pendekatan analisis matematik/statistik secara data numerik antar variabel yang ditelitinya (Marwan, dkk, 2023).

b). Populasi dan Sampel (Objek Penelitian)

Penelitian ini dilaksanakan di MTSN 5 di kabupaten Pidie, pada bulan Februaari-April 2024. Melibatkan guru sejumlah 48 orang guru tersebut sebagai responden penelitian.

c). Definisi Operasional Variabel

Penelitian dengan beberapa variable terpilih yang dikonsepkan berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel dan Dimensi

Keterampilan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wahyudi, 2017)	Kompetensi Manajerial
Motivasi adalah suatu perubahan tenaga didalam diri/pribadi sseorang yang ditandaioleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. (Mc Donald dalam Kompri, 2016)	Motivasi Internal Motivasi Eksternal
Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. (Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan, 2017)	Tanggung Jawab Identitas Individu dalam Organisasi Hubungan antar pegawai Dukungan dan Konflik
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan seseorang kepadanya (Mangkunegara, 2015)	Inisiatif dalam Kerja Kemampuan Kerja Komunikasi

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

Penelitian menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, sehingga dimulai dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan secara pasti.

1). Hasil Penelitian

a). Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat validitas, yakni kemampuan manajerial Kepala sekolah diukur dengan 10 butir pernyataan dan dihasilkan valid dengan nilai tertinggi koefisien validitasnya 0,841 dan terendah 0,552. Sedangkan variabel motivasi kerja guru, baik motivasi ibternal dan eksternal diukur dalam 10 butir pernyataan, dinyatakan valid dengan nilai koefisien tvaliditas tertinggi 0,842 dan terendah 0,442.

Untuk uji validitas ilkum organisasi sekolah, menyangkut tanggung jawan, hubungan gurum dukungan dan terjadinya konflik diukur dengan 10 butir pernyataan, dan dihasilkan nilai koefosien tertinggi 0,855 dan terendah 0,541 maka dinyatkan valid, Juga variabel kinerja guru dari aspek inisiatif, kemampuan kerja dan kemampuan komunikasi tim kerja dinyatakan valid yang diukur dari 10 butir pernyataan dengan rata-rata nilai koefisien validitasnya 0,612. Dari hasil perhitungan validitas semua item penguji validitas dinyatakan valid pada taraf uji 5%. Hasil uji reliabilitas instrument penelitian ini secara lengkap dinyatakan dalam tabel berikut:

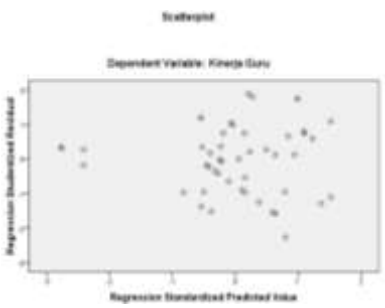
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	0,875	10	Realible
Motivasi Kerja	0,846	10	Realible
Iklim Organisasi	0,889	10	Realible
Kinerja Guru	0,845	10	Realible

b). Hasil Uji Asumsi Model

Analisis secara statistik parametrik dengan analisis jalur, dimana harus dipenuhi syarat menggunakan model ini, yakni kenormalan distribusi data, (gambar 1). Uji heterokedastisitas yakni tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Santoso, 2009). Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis (*scatterplot*) yang disajikan pada gambar 2.

Gambar 1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dan uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kemampuan Menejerial Kepala Sekolah	.558	1.794
Motivasi Kerja	.463	2.158
Iklim Organisasi	.441	2.270

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

c). Pengujian Signifikansi Model analisis Jalur

Untuk menjawab hipotesis penelitian digunakan model analisis, yang perlu dilakukan pengujiannya juga koefisien model masing-masing variabel bebas (eksogen), berikut ini:

Dalam penelitian ini model analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel kemampuan manajerial Kepala Sekolah, Motivasi kerja guru dan Iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru, dinyatakan signifikans sebagai ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Uji Model Analisis Jalur (Secara Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	447.764	3	149.255	24.980	.000[a]
	Residual	262.903	44	5.975		
	Total	710.667	47			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dan dilanjut dengan uji koefisien jalur dari ketiga variabel eksogen, melalui uji-t dan terbukti signifikans pada taraf uji 5% (Tabel 6).

Tabel 5. Taksiran Koefisien Jalur dan Pengujiannya (Uji-t)

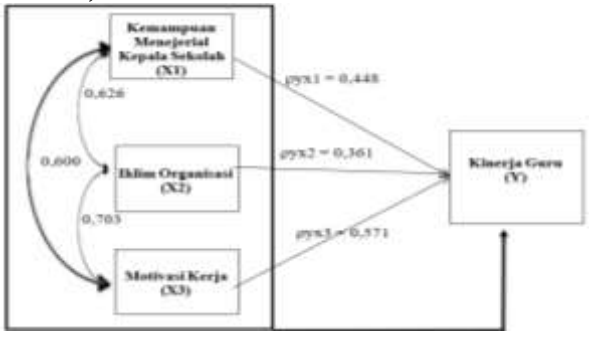
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Jalur	(Constant)	9.490	3.762		7.523	.000
	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	.205	.101	.448	3.023	.000
	Motivasi Kerja	.523	.123	.571	4.240	.000
	Iklim Organisasi	.148	.110	.361	2.442	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Semua koefisien jalur, dinyatakan signifikans pada tarf uji 5%.

2). Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil taksiran koefisien jalur dan korelasi kausal antar variabel eksigen, diperoleh model struktural dalam analisis penelitian, berikut ini:



Gambar 3. Hasil Model Struktural

Dan dilakukan pembahasan berikut:

a). Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan besaran koefisien jalur (ρ_{yx1} = 0,559), maka diperoleh $(0,448)^2$ x 100% = 20,07%. Sedangkan pengaruh tidak langsung kemampuan menejerial kepala sekolah melalui motivasi kerja sebesar (0,448)(0,600)(0,571) x 100% = 16,19% dan melalui iklim organisasi sebesar (0,448)(0,626)(0,361) x 100% = 14,35%, sehingga kontribusi total Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 50,61%.

b). Kontribusi Motivasi kerja guru terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan besaran koefisien jalur (ρ_{yx2} = 0,571), maka diperoleh: $(0,571)^2$ x 100% = 36,60%. Sedangkan pengaruh tak langsung motivasi kerja melalui kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 17,22%, dan melalui iklim organisasi sebesar (0,571)(0,626)(0,361) x 100% = 15,58%. Maka kontribusi total motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 69,4%

c). Kontribusi Iklim organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja guru dengan besaran koefisien jalur (ρ_{yx3} = 0,361), adalah: $(0,361)^2$ x 100% = 13,03%, sedangkan pengaruh tak langsung iklim organisasi melalui kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar (0,361)(0,703)(0,448) x 100% = 15,12% dan melalui motivasi kerja sebesar (0,361)(0,600)(0,571) x 100% = 15,32%. Sehingga kontribusi total iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 43,47%.

d). Kontribusi Secara Simultan

Ketiga faktor saling berhubungan kausal dan memberi kontribusi positif pada kinerja guru. Hal ini dibuktikan secara statistik (Tabel 6),

Tabel 6. *Koefisien Korelasi dan Dterminasi*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794[a]	.630	.605	2.444

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Pidie diperoleh *R* sebesar 0,794 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara liniear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,794. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,630 menjelaskan bahwa konstribusi faktor kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Pidie sebesar 63%.

Simpulan (*Conclusion*)

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Faktor kemampuan manajerial Kepala Sekolah, memberi kontribusi langsung dan tidak langsung pada kinerja guru sebesar 50,61%. Sedangkan motivasi kerja guru memberi kontribusi langsung dan tidak langsung pada kinerja guru sebesar 69,4% dan iklim organisasi sekolah berkontribusi langsung dan tidak langsung pada kinerja guru sebesar 43,47%.
2. Terdapat hubungan kausal faktor kemampuan manajerial Kepala sekolah, motivasi kerja guru dan iklim organisasi sekolah yang sinergi dan positif dengan kategori cukup kuat yang memberi dampak pada kinerja guru, hal ini dibuktikan dari analisis bahwa kontribusi simultans ketigan faktor berkontribusi sebesar 63% terhadap kinerja guru MTSN 5 Pidie.

DAFTAR PUSTAKA (*References*)

1) Adam Saleh. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Asy Syakirin Kecamatan Sungai Lala. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, *18*(2), 1116–1135. https://doi.org/10.55558/alihda.v18i2.86

2) Agus Wahyudi (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Indomobil Nissan Datsun Jember).

3) Ahmad Farid, Imelda, Nisa Afinah (2023). Karakteristik Budi Pekerti (Kepribadian) Individu dalam Perspektif Al-Qur'an, *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(2), 120-126, DOI: https://doi.org/10.61722/jirs.v1i2.116/117

4) Amri & Kamaruddin (2023). Pengaruh Pengalaman kerja, Beban kerja dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bireuen, *indOmera,* Vol 4 No 7 (Maret 2023), p.1-10, e-ISSN:2721-382X

5) As'ad (2016). *Psikologi Industri. Seri Umum. Sumber Daya Manusia.* Edisi 4. Liberty. Yogyakarta.

6) Atmodiwirio, Soebagio. (2003). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Arda Dizya Jaya

7) Desy Nazula (2024). Membangun Iklim Organisasi Melalui Peran Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja di MIN 1 Ponorogo, *Addabani: Interdisciplinary Journal of Islamic Education,* 1(2), y79-89, DOI: https://doi.org/10.52593/adb.01.2.01

8) Fajri L. dan Konadi W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya, *Jurnal indOmera* 3(5), 57-66, DOI: 10.55178/idm.v3i6.305

9) Hasibuan Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Tujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta.

10) Jimu, L. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Para Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *16*(1), 107–120. https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.268

11) Kompri (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

12) Mangkunegara, Anwar Prabu (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.

13) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7

14) Mohd. Ilyas, Kamaruddin K., Marwan (2024). *Manajemen Pendidikan Sekolah, Perspektif Konsep Aturan dan Fakta*, Medan: Penerbit CV. Merdeka Kreasi, ISBN. 978-623-8699-41-4.

15) Mulyono, Laili Komariyah, & Widyatmike Gede M. (2023). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Kurikukum Merdeka, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 3(special edition), 183-194, e-ISSN: 2776-3587

16) Rahmiatul Zuhro, Abdul Fattah Nasution, Winda Sari (2024). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Al-Ulum Terpadu Medan, *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2(6), 225-235, e-ISSN: 3031-8394, DOI: https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i6.642

17) Ramadhan, G. S., Bayudhirgantara, E. M., & Saputra, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMK Bina Karya 2 Karawang Jawa Barat. *Innovative: Journal of Social Science Research*, *4*(4), 12973–12982. https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13814

18) Riduwan (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

19) Robbins SP dan Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

20) Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.

21) Safwandi & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen, *indOmera,* Vol 4 No 7 (Maret 2023), p.69-78 e-ISSN:2721-382X

22) Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

23) Triatna, Cepi (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

24) Wahyosumidjo (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

25) Wirawan (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat,