



**PENGARUH SIKAP, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KOMPETENSI GURU DI SEKOLAH THAMA VITYA
MULNITI YALA SELATAN THAILAND**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Syuhadah Che Wae

NPM. 21801081560



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

TAHUN 2022

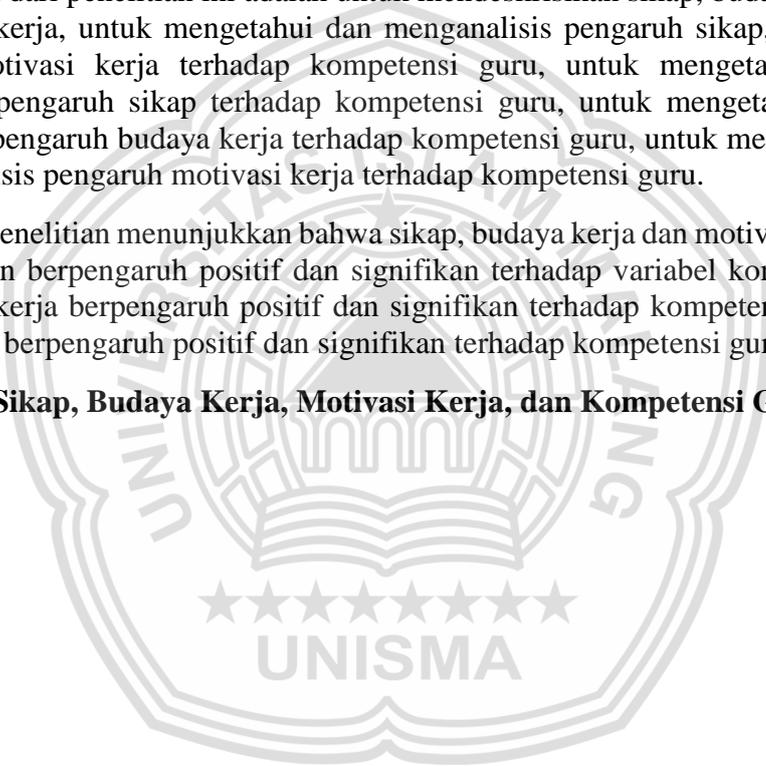
ABSTRAKSI

Sekolah adalah suatu organisasi pendidikan yang bertujuan untuk kerangka misi sekolah dan untuk manajemen pengajaran dan pembelajaran, melatih guru dan siswa untuk mencapai tujuan yang sama. Saat ini, banyak sekolah diidentifikasi masalah "Manusia" karena sangat penting dalam organisasi. Dengan kebijakan yang berfokus pada sumber daya manusia, maka akan ditentukan bahwa ada eksekutif yang bertanggung jawab untuk pekerjaan tertentu, ada sistem rekrutmen untuk pengembangan sumber daya manusia.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan sikap, budaya kerja dan motivasi kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap terhadap kompetensi guru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kompetensi guru, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap, budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi guru, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru.

Kata Kunci: Sikap, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Guru.



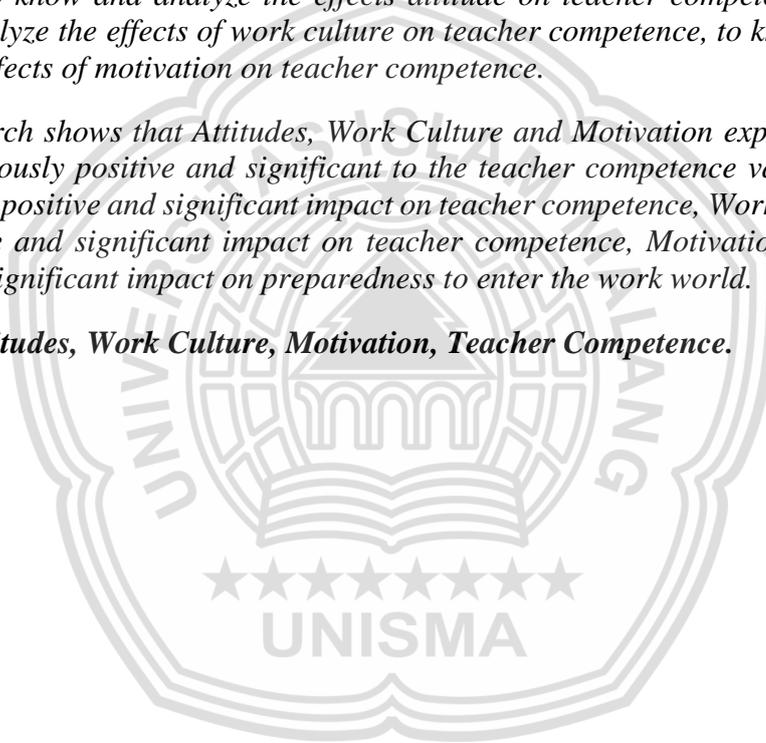
ABSTRACT

A school is an educational organization that aims to frame the school's mission, manage teaching and learning, and train teachers as well as students to achieve the same goals. Nowadays, many schools identify the problem of "Human" because it plays a significant role in the organization. With policies that focus on human resources, the executives who are responsible for certain jobs and the recruitment system for human resource development will be determined.

The purpose of this research is to describe the Attitude, Work Culture and Motivation, to know and analyze the effects of Attitude, Work Culture and Motivation, to know and analyze the effects attitude on teacher competence, To know and analyze the effects of work culture on teacher competence, to know and analyze the effects of motivation on teacher competence.

Research shows that Attitudes, Work Culture and Motivation experiences are simultaneously positive and significant to the teacher competence variables, Attitude has a positive and significant impact on teacher competence, Work culture has a positive and significant impact on teacher competence, Motivation had a positive and significant impact on preparedness to enter the work world.

Keyword: *Attitudes, Work Culture, Motivation, Teacher Competence.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah suatu organisasi pendidikan yang bertujuan untuk kerangka misi sekolah dan untuk manajemen pengajaran dan pembelajaran, melatih guru dan siswa untuk mencapai tujuan yang sama. Saat ini, banyak sekolah diidentifikasi masalah "Manusia" karena sangat penting dalam organisasi. Dengan kebijakan yang berfokus pada sumber daya manusia, maka akan ditentukan bahwa ada eksekutif yang bertanggung jawab untuk pekerjaan tertentu, ada sistem rekrutmen untuk pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Abd. Wahab dan Umiaso (2011:115) Kepala sekolah adalah Pengelola lembaga pendidikan pada prinsipnya harus memiliki 3 kecerdasan dasar yaitu kecerdasan profesional, kecerdasan interpersonal, dan kecerdasan manajemen agar dapat bekerjasama dan melaksanakan tugas dengan orang lain. Menurut Wahyosumidjo (2008:84-85) Kepala sekolah adalah posisi kepemimpinan yang harus didasarkan pada faktor-faktor selain individu. Proses pemilihan kepala sekolah harus mempertimbangkan beberapa faktor, antara lain usia, pangkat, pendidikan, pengalaman, dan akhlak.

Kepala sekolah perlu fokus pada menciptakan kesejahteraan dan kepuasan dalam bekerja untuk mencapai hasil yang memuaskan. Penilaian kesejahteraan untuk berbagai kegiatan baik dalam bentuk kegiatan akademik

atau kegiatan terkait untuk guru dapat bekerja sama secara efektif untuk mendorong organisasi menuju tujuan yang diinginkan.

Menurut Kunandar (2008:40) Instruktur yang ideal merupakan faktor kunci dalam menentukan keunggulan pendidikan, kompeten, dan berdedikasi untuk menguraikan tanggung jawab profesionalnya diperlukan untuk menciptakan pendidikan yang luar biasa. Guru sangat penting dalam menggerakkan pendidikan yang siap memimpin negara menuju pembangunan yang lebih baik. Guru merupakan sumber daya yang penting bagi proses belajar mengajar dan merupakan faktor yang mempengaruhi efektifitas manajemen sekolah karena penyelenggara sistem pengajaran langsung kepada anak-anak. Penting pada pengembangan manusia dan masyarakat menuju masyarakat yang berkualitas dengan meningkatkan kualitas manusia untuk mempromosikan pengetahuan sebagai kekuatan pendorong untuk pembangunan ekonomi dan sosial. Perilaku guru di lembaga pendidikan merupakan komponen penting bagi pengembangan efektivitas sekolah. Untuk memahami tingkat individu perlu dikaji unsur-unsur yang berkaitan dengan dan mempengaruhi perilaku guru termasuk sikap, budaya kerja dan motivasi untuk bekerja.

Kompetensi guru, Menurut Mulyasa (2012) adalah kemampuan menerapkan landasan filosofis, psikologis dan sosiologis pendidikan, menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan siswa, mengembangkan diri dan membantu siswa dalam menciptakan kepribadian

yang positif semua indikasi guru yang kompeten dan semua tanda instruktur yang efektif.

Salah satu dari kompetensi guru adalah Sikap yang menentukan perilaku karena berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sikap bersifat positif dan negatif. Kondisi mental yang siap untuk belajar dan disesuaikan dengan organisasi dengan pengalaman menggunakan pengaruh karakteristik pada respons individu terhadap individu dan perasaan seseorang terhadap stimulus tertentu. Menurut Muhammad (2010) Penonton akan melihat tindakan dan sikap guru sehari-hari untuk menentukan apakah mereka benar-benar keteladanan atau tidak. Mereka juga akan mengamati bagaimana instruktur memperluas pengetahuannya, menginspirasi dan mendukung siswanya, menawarkan layanan yang sangat baik dan berperilaku dalam situasi sosial. Hubungan yang solid dengan masyarakat, rekan kerja dan siswa, beberapa standar yang dimiliki agar dapat menarik minat masyarakat yang lebih besar, misalnya: guru di Sekolah Thama Vitya Mulniti Untuk selalu membuat siswa senang dan betah di dalam kelas, guru harus sabar, teliti dan mampu melakukannya. Penelitian oleh Alim dan Muhammad (2010) menjelaskan bahwa Sikap guru dan budaya tempat kerja memiliki dampak besar pada seberapa kompeten guru.

Membangun budaya kerja sangat penting karena dianggap sebagai mekanisme penting dalam mendorong organisasi untuk tumbuh. Dapat dilihat bahwa organisasi memiliki budaya yang jelas. Personel dalam organisasi

semua orang sadar memahami, mengakses dan menunjukkan perilaku yang menunjukkan identitas organisasi.

Motivasi dan kepuasan kerja adalah faktor kunci di tempat kerja memiliki sikap yang baik terhadap organisasi. Oleh karena itu ingin personel berkualitas memiliki kesadaran penuh dalam menjalankan tugasnya yang membuat personel dalam organisasi bekerja dengan penuh kemauan dan pengabdian pada pekerjaannya. Studi tentang motivasi merupakan faktor penting dalam administrasi suatu organisasi. Untuk membantu memberi manfaat bagi personel yang akan bekerja dalam organisasi eksekutif perlu memotivasi personel dalam organisasi. Mendorong personel dalam organisasi agar memiliki semangat, tekad dan kemauan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk menghasilkan hasil yang terbaik.

Sekolah Thama Vitya Mulniti Yala Selatan Thailand memiliki tujuan mewujudkan umat Islam sebagai manusia yang agung, sebagai umat Islam yang berilmu tinggi dan sebagai umat Islam yang tangguh dan mampu bersaing di pasar global. Jelas bahwa guru-guru di lembaga-lembaga ini harus memenuhi syarat dan kompeten sesuai dengan standar pemerintah untuk mencapai tujuan yang mengagumkan ini. Namun, jika kepala sekolah tidak berperan akan menjadi tantangan untuk dilakukan. Jumlah keseluruhan guru di sekolah Thama Vitaya Mulniti Yala selatan Thailand mencapai 400an guru, Hal ini memperjelas bahwa seorang kepala sekolah harus mampu mengarahkan dan meningkatkan kompetensi guru yang berkualitas dalam rangka mengembangkan dan mewujudkan untuk mencapai tujuan sekolah, antara lain

menghasilkan umat Islam yang cerdas, unggul, dan berakhlak mulia, menjadi umat Islam yang tangguh dan siap bersaing dalam skala global.

Berdasarkan uraian tersebut, diasumsikan bahwa kompetensi guru di sekolah Thama Vitya Mulniti Yala Selatan Thailand dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri dari Sikap, Budaya kerja dan Motivasi kerja. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti ketiga faktor tersebut di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Penelitian tersebut berjudul **“Pengaruh Sikap, Budaya kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Di Sekolah Thama Vitya Mulniti Yala Selatan Thailand”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar Latar belakang yang telah di uraikan di atas, dapat digambarkan bahwa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sikap, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi guru di Sekolah Thama Vitya Mulniti Yala Selatan Thailand?
2. Apakah sikap berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi guru di Sekolah Thama Vitya Mulniti Yala Selatan Thailand?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh secara persial terhadap kompetensi guru di Sekolah Thama Vitya Mulniti Yala Selatan Thailand?
4. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi guru di Sekolah Thama Vitya Mulniti Yala Selatan Thailand?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru di Sekolah Thama Vitya Mulniti Yala Selatan Thailand.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap terhadap kompetensi guru di Sekolah Thama Vitya Mulniti Yala Selatan Thailand.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kompetensi guru di Sekolah Thama Vitya Mulniti Yala Selatan Thailand.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru di Sekolah Thama Vitya Mulniti Yala Selatan Thailand.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan makna dan menambah pemahaman bagi peneliti, serta bisa menambah bahan informasi dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah dan guru agar meningkatkan sikap, budaya kerja dan motivasi kerja sehingga memberikan sumbangan yang positif terhadap kemajuan sekolah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan mengenai pengaruh sikap, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru dengan menggunakan SPSS 26.0 maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Sikap, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kompetensi Guru.
2. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Guru.
3. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Guru.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Guru.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan dimana keterbatasan ini perlu menjadi bahan revisi untuk penelitian selanjutnya.

Keterbatasan dalam penelitian antara lain:

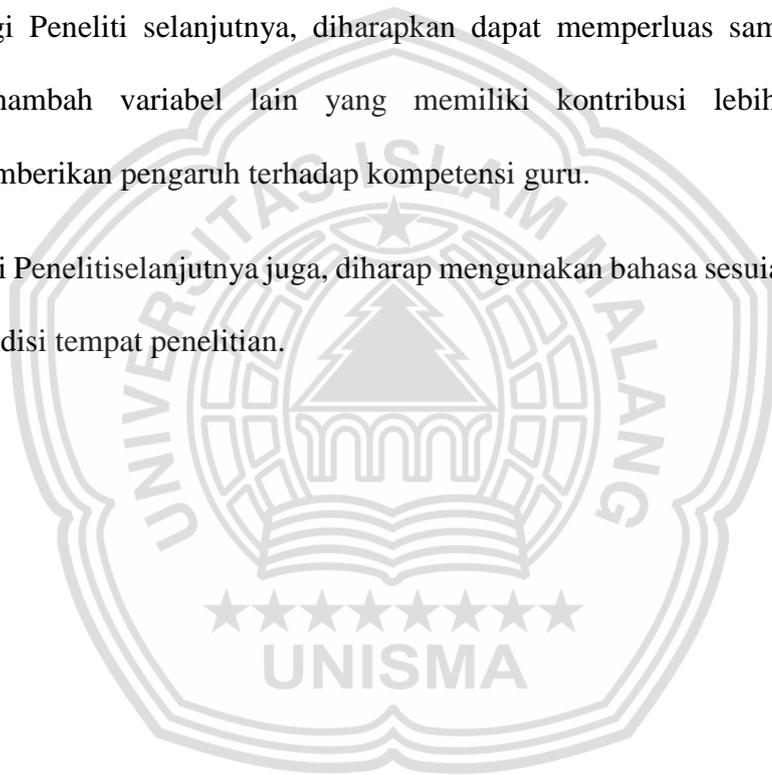
1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Guru Sekolah Thama Vitya Mulniti Yala Selatan Thailand.

2. Kuesioner menggunakan bahasa Indonesia, Guru masih kurang paham dengan teliti terhadap pertanyaan-pertanyaan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas sampel dan menambah variabel lain yang memiliki kontribusi lebih dalam memberikan pengaruh terhadap kompetensi guru.
2. Bagi Penelitiselanjutnya juga, diharap menggunakan bahasa sesuai dengan kondisi tempat penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Wahab dan Umiaso, *Kepemimpinan dan Kecerdasan Spiritual*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011) hlm 115
- Afendi, M. (2009). Merealisasikan Budaya kerja Kelas Pertama di dalam Perkhidmatan Awam Menerusi Pelaksanaan Konsep ESQ WAY 165. *Jurnal Manajemen Malaysia*, 1-12.
- Alim, Muhammand Syaikhul. 2010. "Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Keikutsertaan Diklat, dan Sikap pada Profesi Terhadap Kompetensi Guru PAISddiKabupatenPekalongan(http://eprints.walisongo.ac.id/147/1/SyaikhulAlim_Tesis_Sinopsis.pdf).
- Andani, A., & Juhaepa, S. (2019). Perubahan Sosial Ekonomi Pedagang Di Pasar Sentral Kota Kendari. *Jurnal Neo Societal*, 4(4).
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asrori, & Rusman. (2020). *Classroom Action Research Pengembangan Kompetensi Guru*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Azwar, S. 2005. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedelapan. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bafadal, I. (2008). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar (4th ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bayus Fadillah, Handoyos Djokos W dan Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*.
- Guru, A. P. (2019). *Profesionalisme Guru. Profesi Kependidikan*, 83.
- Daradjat, Z. (2005). *Kepribadian Guru*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

- Hamalik, Oemar. 2012. Psikologi Belajar & Mengajar Edisi 8. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Hamzah Uno. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartanto, F. M. (2018). Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu Pada Kebijakan dan Potensi Insani. Bandung: Mizan Pustaka.
- Hemisevis, H., & Hodzic, S. 2011. Teachers' attitudes towards inclusion of students with intellectual disability in Bosnia and Herzegovina. *International Journal of Inclusive Education*, 15(7), 699-710.
- Herman, S. S. (2018). 2018 December, Volume 2 Number 2. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru*, 2, 284-291.
- Hilmi, A. H. (2018). Vol. 02; No. 01; 2018; 85-93. *Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, 02, 85-93.
- Hoy, W.K, & Miskel, C.G. (2001) *Educational Administration: Theory Research and Practice (Sixth Edition)*. New York: McGrawHill.
- Ismail, M. I. (2010). Kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 13(1), 44-63.
- Jamawi. (2012). *Kompetensi Guru Citra Guru Professional*. Bandung: Alfabeta.
- Joni, T. R. (2014). *Pedoman Umum Alat Penilaian Guru*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Joni, T. R. (2014). *Pedoman Umum Alat Penilaian Guru*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Jubaedah, S. d. (2021). Vol. 12, No. 1, Juni 2021. *PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SMPN KECAMATAN JATI ASIH KOTA BEKASI*.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2008.
- Kevin Indajang, J. A. (2020). *Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12 (2) (20202): 393-406. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar*.
- Kunandar, *guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) DAN Sukses dalam Sertifikasi guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm40

- Linawati. 2015. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis* Vol. 1 No. 1 2015: STIE Widya Manggala.
- Loudon, David L and Albert J. Della Bitta. 2004. *Consumer Behavior Concepts and Applications*. Third Edition. Singapore: MC Graw Hill Inc.
- Majid, A., & Arief, Z. A. (2015). *Jurnal Teknologi Pendidikan*. Program Studi Teknologi Pendidikan. Fakultas Pascasarjana. UIKA. Bogor. 1 *HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BELAJAR DAN PARTISIPASI SISWA DENGAN HASIL BELAJAR PADA MATA PELAJARAN MATEMATIKA (Survey pada Siswa Kelas VIII di MTs Attaqwa. Jurnal Teknologi Pendidikan, 4(2)*.
- Makmun, Abin Syamsudin. 1996. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Rosdakarya.
- Ma'mur, A. J. (2009). *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005).
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurhadijah. 2017. Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *e-journal Administrasi Negara*, I (5): 5476-5489.
- Nurul Siti Fatimah, T. A. (2021). Vol. 2 No. 2 Tahun 2021. *PENGARUH SIKAP, BUDAYA KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMPETENSI GURU TK DI KECAMATAN SUKUN KOTA MALANG*.
- Pananrang, A. D. (2020). Volume 10 No 2 Des 2020. *Pengaruh Sikap Profesional, Kompetensi Guru, Pendidikan Dan Pelatihan Kinerja Guru SMK Di Kecamatan Polewali Kabupaten Poliwali Mandar*, 183-198.
- Prasetyo, E. B. (2020). *JMP Online* Vol. 4 No. 2 Februari (2020) 62-76. *PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMPETENSI GURU SMK NEGERI SEKAR KABUPATEN BOJONEGORO, 4*.
- Rahman, M. A. 2011. *Kesalahan-kesalahan Fatal Saling Sering Dilakukan Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Diva Press.

- Redina br Sinaga, P. J. (2020). Volume 6, No. 2, December 2020, pp. 356-362. *PENGARUH SIKAP GURU TERHADAP KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR BUDI MURNI 2 MEDAN*, 356-362.
- Rita, M. P. (2017). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, pp. 953-964.
- Saptutyningsih, E., & Setyaningrum, E. (2019). *Penelitian Kuantitatif: Metode dan Alat Analisis*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sarosa, P. (2005). *Kiat praktis membuka usaha. Becoming young entrepreneur: Dream big start small, act now! Panduan praktis & motivasional bagi kaum muda dan mahasiswa*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- S. Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), Cet. 2, hlm. 167-168. Sjaries, Roestam. 2005. *Pengelolaan Sumber Daya Air Terpadu*. Andi. Yogyakarta.
- Sobandi, A. (2010). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(2), 25-34.
- Sudargini, Y. (2021). Vol.2 No.6. *Peran Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMA Negeri Di Pati*, 13-21.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep Strategi dan Implementasinya*. Cimanggis: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Talidziduhu Ndraha. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tedjawati, J. M. (2011). Peningkatan kompetensi guru melalui lesson study: kasus di Kabupaten Bantul. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(4), 480-489.

Tonaziduhu Zebua, S. B. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN. *PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI KERJA GURU SMA NEGERI KOTA GUNUNGSITOLI*, 402-414.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 84-85.

Wibowo, A., & Hamrin. (2012). *Menjadi Guru Berkarakter*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

UNDANG - UNDANG PERLINDUNGAN HAKI (HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL). (2013). BANDUNG: CITRA UMBARA.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, (Citra Umbaran, 2006).

Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

