

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: *Narrative Literature Review*

Arinka Dwi Azahra¹, Dwiayu Nabila Putri²

^{1,2}Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

*Corresponding Email: Arinkadwi41@gmail.com

Abstract - The purpose of writing this article is to analyze the influence of motivation, work discipline and work environment on teacher performance on 3 (three) articles. This narrative literature review aims to identify and summarize previously published articles without any criticism for the articles reviewed. The type of research used in these 3 articles is quantitative research. Teachers are the spearhead in improving the quality of education, especially in providing motivation to students so as to improve the quality of education. Work discipline is one of the factors that affect teacher performance. Thus schools that in the teaching and learning process grow discipline will function as a shaper of individual values and norms, self-mastery, attitudes and responsibilities for a teacher. A comfortable environment causes the level of teacher concentration in teaching to increase and these conditions can increase productivity.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment

Abstrak - Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru terhadap 3 (tiga) artikel. Narrative literature review ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan meringkas artikel yang telah diterbitkan sebelumnya tanpa ada kritik untuk artikel yang di review. Jenis penelitian yang digunakan dalam 3 artikel ini adalah penelitian kuantitatif. Guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dalam memberikan motivasi kepada siswa sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar mengajar tumbuh kedisiplinan akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi seorang guru. Lingkungan yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi guru dalam mengajar meningkat dan kondisi tersebut dapat meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

I. PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan (Asbari et al., 2022a; Asbari & Novitasari, 2024; Asbari & Nurhayati, 2024; Putra et al., 2021). Dalam konteks perubahan saat ini, kinerja inovatif menjadi suatu tuntutan yang makin mendesak untuk dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat melahirkan lulusan yang

kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di era global saat ini (Amalia et al., 2023; Asbari et al., 2022a, 2022b; Asbari, Purba, et al., 2023; Razanah et al., 2022). Pencapaian kinerja seorang guru secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, serta harus didukung juga oleh faktor-faktor yang lain. Faktor tersebut antara lain pengawasan, kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, teknologi, disiplin kerja, motivasi, pendidikan pelatihan dan sebagainya.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan suatu instansi sekolah dalam mencapai tujuan, peran seorang guru dalam mencapai tujuan sekolah dapat dilihat melalui kinerja guru (Asbari et al., 2022; Asbari, Purwanto, et al., 2022a, 2022b; Asbari, Yani, et al., 2023; Asbari & Prasetya, 2021a). Menurut Supardi kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan dari seorang guru dalam menjalankan tugas dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan oleh guru selama kegiatan pembelajaran (Asbari, Pramono, et al., 2020; Damayanti & Asbari, 2024; Novitasari & Asbari, 2021a; Santoso, Hidayat, et al., 2023; Sutardi et al., 2020).

Saat ini guru dituntut untuk dapat melaksanakan kegiatan belajar yang bersifat kooperatif, sehingga dapat merangsang para peserta didik untuk ikut terjun aktif dalam melakukan kegiatan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, dan guru hanya sebagai seorang fasilitator (Asbari, Pramono, et al., 2020; Asbari, Wijayanti, et al., 2020; Asbari & Prasetya, 2021b; Damayanti & Asbari, 2024; Goestjahjanti et al., 2020; Hasanah et al., 2024; Novitasari & Asbari, 2021a, 2021b; Santoso, Hidayat, et al., 2023; Sutardi et al., 2020). Guru harus dapat menguasai berbagai macam bentuk dari metode dan model pembelajaran, serta dalam penggunaan alat bantu media pembelajaran agar dalam kegiatan belajar mengajar peserta didik tidak merasa monoton dan merasa jenuh. Untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan motivasi agar mampu mendorong seorang guru dalam meningkatkan kualitas pengajarannya. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Jadi motivasi dalam bekerja ini berpengaruh terhadap keinginan dari guru untuk meningkatkan kinerja atau tidak.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti dalam pemenuhan uang semata, namun motivasi intrinsik juga tak dapat terabaikan (Fikri, Asbari, et al., 2021; Gopar et al., 2022; Nugroho et al., 2020; Susanti et al., 2023). Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Sutrisno yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang individu untuk dalam melaksanakan kegiatan tertentu (Fikri, Amri, et al., 2021; Kumoro et al., 2023; Novitasari et al., 2021; Nugroho et al., 2021). Faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal yang terdiri; keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa dan faktor eksternal yang terdiri; kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting (Asbari et al., 2024). Semakin baik disiplin seorang guru pada sebuah instansi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang guru, dimana disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku (Puji Astuti et al., 2020). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru, yaitu: (1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi, (2) Ada Tidaknya Keteladanan Pemimpin Dalam Suatu Instansi, (3) Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Menjadi Pegangan, (4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan, (5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan, (6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Guru, (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Sinambela menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebuah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan yang ada di organisasi dan norma-norma yang berlaku. disiplin kerja adalah suatu upaya-upaya dalam pengendalian perilaku sendiri, kesadaran dan kepatuhan dalam bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu; besar kecil pemberian kompensasi dan ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari suatu organisasi merupakan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para guru dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para guru terhadap pekerjaannya (Agistiawati & Asbari, 2020; Asbari et al., 2024; Santoso, Rahmawati, et al., 2023, 2023; Sriyanti & Asbari, 2024; Tsoraya et al., 2023). Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: (1) Lingkungan Kerja Fisik, dimana Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (2) Lingkungan Kerja Non Fisik, dimana Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja guru yang dapat berupa fisik ataupun non fisik, yang dimana dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan semua tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu; tata warna ruangan, kebisingan ditempat kerja, jaminan keamanan dalam bekerja, pertukaran udara, kebersihan di lingkungan kerja, penerangan yang cukup.

III. METODE

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam lagi tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah literatur review dan tujuannya adalah untuk menilai dan meringkas.

Tabel 1. Artikel jurnal yang di review

| No. | Penulis | Judul | Metode | Jurnal |
|-----|--------------|--|-------------|----------------|
| 1 | Lubis (2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi | Kuantitatif | Jurnal EduTech |

| No. | Penulis | Judul | Metode | Jurnal |
|-----|-----------------|---|-------------|---------------------------------------|
| | | Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan | | |
| 2 | Anam (2018) | Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan | Kuantitatif | Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam |
| 3 | Nofianto (2022) | Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru | Kuantitatif | Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen |

Metode penelitian yang digunakan oleh Lubis adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membuat angket. Hipotesis yang dibuat:

H1 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

H2 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

H3 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Metode penelitian yang digunakan oleh Anam adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner (angket). Hipotesis yang dibuat:

H1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

H2 : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

H3 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

H4 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

H5 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Metode penelitian yang digunakan oleh Nofianto adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survey, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan instrument kuesioner. Hipotesis yang dibuat:

H1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

H2 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan, yang mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan semakin buruk.

Disiplin kerja seorang guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan, dimana hal ini bermakna semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka kinerja guru juga akan semakin baik, namun sebaliknya semakin rendah disiplin kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut akan semakin rendah pula.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja seorang guru yang bermakna bahwa semakin besar motivasi kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan semakin buruk.

Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan, dimana hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi disiplin kerja dan semakin besar motivasi kerja seorang guru secara bersama-sama maka kinerja guru tersebut akan semakin baik pula, namun sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja, semakin rendah disiplin kerja dan semakin kecil motivasi kerja seorang guru secara bersama-sama maka kinerja guru tersebut juga akan semakin buruk.

Motivasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang, artinya motivasi berpengaruh sangat kecil sehingga tidak memberikan arti apapun terhadap kinerja guru. Meskipun motivasi berpengaruh sangat kecil dan hampir tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan dari hasil tanggapan responden yang mempunyai nilai terendah pada motivasi dalam gaji yang diterima kurang mencukupi sehingga perlu dipertimbangkan lagi yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Apabila gaji yang diperoleh memuaskan serta cukup dalam memenuhi kebutuhan sehingga tenaga pendidik (guru) akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Hal tersebut menunjukkan bahwa para tenaga pendidik (guru) telah mentaati dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di suatu lembaga tersebut. Hal ini dapat dibuktikan bahwa hasil tanggapan responden yang mempunyai nilai tertinggi pada disiplin kerja dalam mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga, sehingga secara tidak langsung kinerja guru akan mengalami peningkatan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Hal tersebut menunjukkan bahwa para tenaga pendidik (guru) telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman didalam suatu lembaga tersebut. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil tanggapan responden yang mempunyai nilai tertinggi pada lingkungan kerja dalam memiliki hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

V. SARAN DAN KESIMPULAN

Demi terwujudnya kinerja guru yang maksimal, maka disarankan kepada para guru agar dapat memperhatikan beberapa hal berikut:

Meningkatkan sikap disiplin dan motivasi kerja yang dimilikinya, dimana meningkatnya sikap disiplin dan motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri. Memberikan inovasi sesuai dengan perkembangan teknologi dalam sistem pembelajaran didalam kelas. Mengatur waktu agar dapat mengumpulkan perangkat (administrasi) pendidikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Demi terwujudnya visi misi sekolah yang optimal maka kinerja maksimal dari para guru sangat lah menentukan keberhasilan suatu sekolah. Oleh karena itu, maka terdapat beberapa saran yang dapat menjadi perhatian bagi para kepala sekolah/Madrasah, yaitu sebagai berikut:

Melakukan peningkatan kualitas lingkungan kerja, agar lingkungan kerja para guru menjadi nyaman dan kondusif sehingga dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja para guru, seperti menyediakan ruang privasi untuk para guru didalam ruangan. Mengintensifkan pembinaan kepada para guru terkait dengan kinerja guru seperti melaksanakan seminar atau workshop terkait kurikulum ataupun metode pengajaran dikelas. Memberi penghargaan kepada guru atas prestasi kerja yang diperoleh guru untuk meningkatkan motivasi kerja para guru. Memberikan sanksi yang tegas kepada para guru yang melanggar aturan yang telah ditetapkan pihak sekolah.

Secara parsial motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Setelah dilakukan pengujian dan pembahasan yang mengenai “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Hal ini ditunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja tidak dapat menjadi faktor penentu dalam kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kedisiplinan kerja dapat menjadi faktor penentu dalam kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agistiawati, E., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Persepsi Siswa atas Lingkungan Belajar dan Penguasaan Kosakata terhadap Kemampuan Berbicara Bahasa Inggris Siswa Sekolah Menengah Atas Swasta Balaraja. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 513–523. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/516>
- Amalia, V. N., Susanti, D., & Asbari, M. (2023). Analysis of ISO 9001: 2015 Implementation in Higher Education: A Narrative Literature Review. *International Journal of Social and Management Studies*, 4(3), 42–48.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2024). Outcome-Based Education Model: Its Impact and Implications for Lecturer Creativity and Innovation in Higher Education. *International Journal of Social and Management Studies*, 05(05), 22–31.
- Asbari, M., & Nurhayati, W. (2024). Outcomes-Based Education in Indonesian Higher Education: Empowering Students' Learning Competencies. *International Journal of Social and Management Studies*, 5(5), 1–6.
- Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021a). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 490–506. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1248>
- Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021b). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 490–506. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1248>

- Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Trust in Leadership terhadap Perilaku Inovatif Guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 1–6.
- Asbari, M., Novitasari, D., Wardoyo, S., & Lafendry, F. (2024). Membangun Lingkungan Belajar Positif: Seminar Implementasi Disiplin Positif di Sekolah Menengah Atas. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 01(01), 8–14. <https://ejournal.ayasophia.org/index.php/niswantara/article/view/9>
- Asbari, M., Nugroho, Y. A., Sukriyah, Suroso, & Sasono, I. (2022a). Mendeley Software Training in Improving the Quality of Scientific Articles for Private Higher Education Lecturers. *Journal of Community Service and Engagement (JOCOSAE)*, 2(2), 44–50. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/1/1>
- Asbari, M., Nugroho, Y. A., Sukriyah, Suroso, & Sasono, I. (2022b). Mendeley Software Training in Improving the Quality of Scientific Articles for Private Higher Education Lecturers. *Journal of Community Service and Engagement (JOCOSAE)*, 2(2), 44–50. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/1/1>
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Purwanto, A. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180–201. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2023). The Mediating Role of Dynamic Leadership towards the Relationship between Knowledge-Sharing Behaviour and Innovation Performance in Higher Education. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 20(11), 466–485. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.11.24>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022a). Diskursus Relasi Pengaruh Modal Psikologis terhadap Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 13–20.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022b). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 7–12.
- Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Imelda, D., Yanthy, E., & Purwanto, A. (2020). Hard Skills atau Soft Skills: Manakah yang lebih penting bagi inovasi guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.333>
- Asbari, M., Yani, A., Wardoyo, S., Sitanggang, T. W., Sukmawati, K. I., Santoso, G., Lafendry, F., Irhamni, & Rusadi, B. E. (2023). Urgensi Inovasi di Era Informasi: Analisis Kepemimpinan Dinamis, Iklim Etis, dan Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 02(01), 128–140. <https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/135/41>
- Damayanti, D., & Asbari, M. (2024). Guru Penggerak: Pengembangan Pendidikan melalui Kepemimpinan Guru. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 5–10.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. (1998). *Panduan Manajemen Madrasah*. Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Fikri, M. A. A., Amri, L. H. A., Nadeak, M., Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Urgensi Menumbuhkan Motivasi Pelayanan Publik Pegawai Puskesmas: Analisis Servant Leadership dan Mediasi Basic Need Satisfaction. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4172–4185. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1421>
- Fikri, M. A. A., Asbari, M., Hutagalung, D., Amri, L. H. A., & Novitasari, D. (2021). Quo Vadis Motivasi Intrinsik Pegawai: Peran Strategis Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4025–4040. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1397>
- Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., Maesaroh, S., Asnaini, S. W., Chidir, G., Yani, A., Singgih, E., Sudiyono, R. N., Basuki, S., Yuwono, T., Hutagalung, D., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Pengaruh Organizational Learning Terhadap Peningkatan Hard Skills, Soft Skills Dan Inovasi Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 87–97. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/436>
- Gopar, O. A., Tarigan, P., & Sembiring, N. (2022). The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT Industry Publishing Pokta. *UJoST-Universal Journal of Science and ...*, 2(6). <https://dinastires.org/JAFMhttps://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

- Hasanah, I. M., Asbari, M., & Wardah, H. (2024). Guru Berkualitas: Esensi Pendidikan Bermutu. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(3), 23–27.
- Kumoro, D. F. C., Silalahi, E., Nazmia, I., & Asbari, M. (2023). The Influence of Motivation and Competence on Teacher Performance: A Narrative Literature Review. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 249–253.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2021a). Leaders Coaching di Sekolah: Apa Perannya terhadap Kinerja Guru? *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 580–597. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1299>
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2021b). Leaders Coaching di Sekolah: Apa Perannya terhadap Kinerja Guru? *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 580–597. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1299>
- Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Charismatic Leadership, Intrinsic Motivation and Tacit Knowledge Sharing among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(03), 1–13. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/29>
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, Chidir, G., Suroso, & Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/507>
- Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan UMKM: Analisis Pengaruh Managerial Coaching dan Motivasi Intrinsik. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 364–378. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2016>
- Puji Astuti, J., Sa, N., Diah Rahmawati, S., Yuli Astuti, R., & Sudargini, Y. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), 2722–8878. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Putra, F., Asbari, M., Purwanto, A., Novitasari, D., & Santoso, P. B. (2021). Linking Social Support and Performance in Higher Education. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 01(01), 64–73. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.8>
- Razanah, A., Putri, N. I., & Asbari, M. (2022). Application of Integrated Quality Management Transformational Studies in Higher Education. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 2785–2789.
- Santoso, G., Hidayat, M. N. S., Murod, M., Susilahati, Solehudin, & Asbari, M. (2023). Transformasi Literasi Informasi Guru Menuju Kemandirian Belajar. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 02(01), 100–106. <https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/130/37>
- Santoso, G., Rahmawati, P., Murod, M., & Setyaningsih, D. (2023). Hubungan Lingkungan Sekolah dengan Karakter Sopan Santun Siswa. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 02(01), 91–99. <https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/131/36>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Sinambela, P. L. dan S. Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implementasi Kinerja*. Cetakan ke-1. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Sriyanti, S., & Asbari, M. (2024). Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Satuan Pendidikan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 85–89.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Susanti, D., Amalia, V. N., & Asbari, M. (2023). The Effect of Competence and Motivation on Performance: A Narrative Literature Review. *International Journal of Social and Management Studies*, 4(3), 49–54.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support

terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482–498. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/513>

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Kencana. Jakarta.

Tsoraya, N. D., Khasanah, I. A., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pentingnya Pendidikan Karakter Terhadap Moralitas Pelajar di Lingkungan Masyarakat Era Digital. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 7–12.

Uno, H. B. dan N. Lamatenggo. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran Aspek yang Mempengaruhi*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.

Uno, Hamzah B. (2008). *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.