

PENGARUH IKLIM KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA SD DI LINGKUNGAN KELURAHAN GEREM KECAMATAN GEROGOL KOTA CILEGON

Rouf

ghavayasyfiatharouf@gmail.com

UNIBA Banten

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SD di Lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru pada SD di Lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon yaitu sebanyak 69 orang. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampling jenuh atau seluruh populasi yaitu sebanyak 69 orang. Teknik analisa data menggunakan. uji regresi, analisis jalur, serta uji statistik T. Data penelitian diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada guru pada SD di Lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon. Hasil penelitian diperoleh dari analisis data bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru sedangkan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian iklim kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan etos kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan hasil penelitian ini bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan langsung, artinya iklim kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SD di Lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerjanya di seluruh bagian organisasi termasuk dalam hal ini adalah guru. Guru dituntut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai seorang pendidik dan pengajar secara profesional, serta mampu merencanakan, menjalankan. dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru mempunyai kedudukan yang penting dalam rangka peningkatan dan pengendalian mutu pendidikan.

Menurut Supardi (2014:54), sebagai pendidik profesional guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan professional. Dengan demikian guru dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam keberhasilan melaksanakan tugas-tugas pembelajaran secara profesional.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen-komponen yang dapat mempengaruhi kinerja guru; baik mengenai wawasan atau

pengetahuan dan kepemimpinan, maupun iklim kerja di sekolah. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa guru hendaknya menciptakan iklim kerja yang baik. Iklim kerja adalah seperangkat ciri atau atribut yang dirasakan individu dan yang dipertimbangkan berdampak pada keinginan individu untuk berprestasi sebaik baiknya. Iklim kerja juga dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi.

Iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya, hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif.

Iklim kerja di sekolah sangat di perlukan bagi guru untuk melaksanakan pembelajaran di sekolah. Iklim kerja di sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Iklim kerja yang menyenangkan di sekolah akan membuat para guru merasa senang tinggal didalam sekolah serta terpacu untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini mengidentifikasikan bahwa semakin baik iklim kerja maka semakin baik pula kinerja para guru. Kondisi semacam ini dapat menjadi motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerja serta dedikasinya pada sekolah. Dengan demikian hendaknya sekolah berkembang secara dinamis mengarah pada yang lebih baik untuk kelangsungan dan kemajuan pendidikan.

Guru dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri akan meningkatkan kinerja guru. Etos kerja dapat berupa suatu sikap terhadap kerja yang ditunjukkan dengan bekerja tulus penuh rasa syukur, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja tuntas dengan penuh integritas, bekerja keras dengan penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif dengan sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna dengan penuh kerendahan hati.

Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang guru memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap guru dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Kepuasan individu dalam bekerja seorang guru dapat mendorong kinerja guru. Kepuasan kerja guru dapat dilihat jika para guru bersemangat dalam bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Oleh karena itulah setiap sekolah akan selalu berusaha dengan berbagai cara agar para guru mempunyai moral kerja yang tinggi dengan harapan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja menyangkut keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana guru sebagai pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif pada pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja, guru tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja guru akan buruk. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja,

pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya guru pegawai dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja sekolah sebagai organisasi pendidikan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar di lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon yaitu sebanyak 69 orang.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non probabilitas dengan mengambil seluruh populasi atau sampling jenuh yaitu seluruh guru sebanyak sebanyak 69 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi, iklim kerja, etos kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

Statistics Descriptive		Iklim kerja	Etos ker	Kepuasa	Kinerja
N	Valid	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0
Mean		47,55	48,32	48,17	48,22
Std. Deviat		5,132	6,731	6,939	5,931
Variance		26,339	45,309	48,146	35,173
Sum		3281	3334	3324	3327

Dari tabel 1 diketahui rata-rata (mean) variabel X1 (Iklim Kerja) sebesar 47,55 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,132, variabel X2 (Etos Kerja) sebesar 48,32 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,731, variabel Z (Kepuasan Kerja) sebesar 48,17 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,939 sedangkan variabel Y (Kinerja) sebesar 48,22 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,931.

Uji Validitas Data

Validitas Variabel Iklim Kerja (X1)

Tabel 2
Korelasi Variabel Iklim Kerja (X1)

Correlations		
		Iklim
Pearson Correlation	Iklim kerja	1,000
	X1_1	,617
	X1_2	,592
	X1_3	,652
	X1_4	,581
	X1_5	,583
	X1_6	,723
	X1_7	,627
	X1_8	,617
	X1_9	,698
	X1_10	,611

Correlations		
		Iklim
	X1_11	,537
	X1_12	,605

Dari tabel 2 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel iklim kerja (X1) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel 0,2369. Validitas Variabel Etos Kerja (X2)

Tabel 3
Korelasi Variabel Etos Kerja (X2)

Correlations		
		Etos kerja
Pearson Correlation	Etos	1,000
	X2_1	,630
	X2_2	,647
	X2_3	,640
	X2_4	,652
	X2_5	,730
	X2_6	,745
	X2_7	,742
	X2_8	,756
	X2_9	,845
	X2_10	,803
	X2_11	,766
	X2_12	,831

Dari tabel 3 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel etos kerja (X2) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel sebesar 0,2369.

Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4
Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Correlations		
		Kepuasan
Pearson Correlation	Kepuasan	1,000
	Z1	,640
	Z2	,850
	Z3	,862
	Z4	,868
	Z5	,940
	Z6	,940
	Z7	,901
	Z8	,866
	Z9	,832
	Z10	,793
	Z11	,664
	Z12	,583

Dari tabel 4 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel kepuasan kerja (Z) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel 0,2369.

Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5
Korelasi Variabel Kinerja (Y)

Correlations		
		Kinerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000
	Y ₁	,584
	Y ₂	,498
	Y ₃	,505
	Y ₄	,580
	Y ₅	,550
	Y ₆	,659
	Y ₇	,544
	Y ₈	,646
	Y ₉	,633
	Y ₁₀	,637
	Y ₁₁	,495
	Y ₁₂	,573

Dari tabel 5 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel Kinerja (Y) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel 0,2369.

Uji Reliabilitas Variabel

Tabel 6
Cronbach Alpha Iklim Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	12

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Iklim Kerja (X1) sebesar 0,853 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 7
Cronbach Alpha Etos Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	12

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel etos kerja (X2) sebesar 0,920 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 8
Cronbach Alpha Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,953	12

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai Cronbach Alpha variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,953 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 9
Cronbach Alpha Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	12

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,920 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Analisis Jalur

Analisis jalur (path analysis) pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 untuk membantu mengolah data. Hasil pengujian (path coefficient) pengaruh langsung dengan α 0,05 disajikan pada tabel 10.

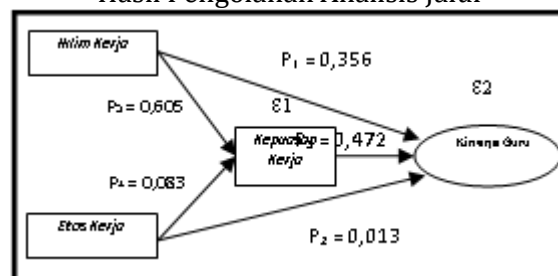
Tabel 10

Var Indep	Var Depe	Koe fisien	sign	T	ket
Iklim	Kinerja	,356	,002	3,306	Signifikan
Etos Kerj	Kinerja	,013	,866	0,170	Tidak Sign
Kepuasan	Kinerja	,472	,000	5,895	Signifikan
Iklim	Kepuasan	,605	,000	4,083	Signifikan
Etos Kerj	Kepuasan	,083	,368	0,733	Tidak Sign

Berdasarkan dari hasil tabel 10 dapat dijelaskan bahwa variabel iklim kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p1) 0,356. Variabel etos kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p2) 0,013. Variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien (p3) 0,605. Variabel etos kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien (p4) 0,083, dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p5) 0,472.

Gambar 1

Hasil Pengolahan Analisis Jalur



Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pengaruh langsung yang telah dilakukan, maka persamaan struktur seperti berikut:

$$Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \varepsilon_1 \text{ (Persamaan struktur 1)}$$

$$Z = 0,605X_1 + 0,083X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YZ} + \varepsilon_2 \text{ (Persamaan struktur 2)}$$

$$Y = 0,356X_1 + 0,013X_2 + 0,605Z + \varepsilon_2$$

Hasil Uji Hipotesis

Ketujuh hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya akan diuji menggunakan uji regresi, analisis jalur dan uji statistik T.

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel iklim kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel iklim kerja terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ($3,306 > 1,996$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,002 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan

terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima.

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel etos kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel etos kerja terhadap variabel kinerja lebih kecil dari T tabel ($0,170 < 1,996$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi ($0,866 > 0,05$). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa etos kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 ditolak.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ($5,895 > 1,996$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 3 diterima.

Uji Hipotesis 4

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel iklim kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel iklim kerja terhadap variabel kepuasan kerja lebih besar dari T tabel ($4,083 > 1,996$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 4 diterima.

Uji Hipotesis 5

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel etos kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel etos kerja terhadap variabel kepuasan kerja lebih kecil dari T tabel ($0,733 < 1,996$). Nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi ($0,368 > 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa etos kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 5 ditolak.

Uji Hipotesis 6

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, diperoleh nilai P1 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,356. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P3 sebesar 0,605 dan nilai P5 sebesar 0,472. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,605) \times (0,472) = 0,286$. Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ($0,356 > 0,286$), maka hubungan yang terjadi adalah hubungan langsung, artinya iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 6 ditolak.

Uji Hipotesis 7

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, diperoleh nilai P2 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,013. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P4 sebesar 0,083 dan nilai

P5 sebesar 0,472. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,083) \times (0,472) = 0,039$. Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih kecil dari hubungan tidak langsung ($0,013 < 0,039$), maka hubungan yang terjadi adalah hubungan tidak langsung, artinya etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 7 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis iklim kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya variabel iklim kerja pada penelitian ini menyebabkan adanya pengaruh dan peningkatan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahmadanni Pohan (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru.

Kemudian hasil uji hipotesis etos kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya dalam penelitian ini faktor peningkatan kinerja guru kemungkinan besar bukan disebabkan oleh etos kerja. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Habibah Siregar, Zul Azmi (2022), dan S.P. Ningrat, A.A.G. Agung, I.M. Yudana (2020), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil uji hipotesis kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian R. Yudhi Satria R.A. (2005), dan Diana Sulianti K. L. Tobing (2009), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya dalam penelitian ini terjadinya pengaruh dan signifikan antara iklim kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis bahwa etos kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya dalam penelitian ini tidak terjadinya pengaruh dan tidak signifikan antara etos kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan langsung, artinya iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan tidak langsung, artinya etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru sedangkan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kemudian iklim kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan etos kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan langsung, artinya iklim kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SD di Lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalialia, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010)
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017)
- Buchari Zainun, Teori Perilaku Organisasional, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2013)
- Alwisol. Psikologi Kepribadian. (Malang: UMM Press. 2012).
- Aris Suherman dan Ondi Saondi. Etika Profesi Keguruan. (Bandung: PT Refika Aditama, 2010)
- Arni Muhammad, Komunikasi Organisasi (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Christina, Pengalaman Sebagai Suatu Proses, (Bandung: Rosda Karya, 2011)
- Deddy Mulyana, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015),
- Diana Sulianti K. L. Tobing. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL.11, NO. 1, MARET 2009: 31-37
- Ghufron M. Nur & Risnawati Rini S. 2010. Teori-Teori Psikologi. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2015)
- Habibah Siregar, Zul Azmi. Analisis Etos Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Dasar. JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan Vol, 6. No, 1. Tahun 2022 e-ISSN: 2597-4440 dan p-ISSN: 2597-4424.
- Hani Handoko. Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2017).
- Ibrahim Bafadal, Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. (Jakarta: PT.Bumi Aksara. 2016)
- Isjoni.. Optimalisasi Kinerja. (Jakarta: PT Elex Media Komutindo, 2013)
- Kreitner, Robert dan Kinicki.. Perilaku Organisasi. (Jakarta: Salemba empat. 2005)
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018)
- Martinis Yamin, Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2017)
- Masnur Muslich, Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017)
- Muhammad As'ad, Psikologi Industri. (Yogyakarta: Liberti Perss. 2011)
- Mulyasa. E, Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, (Bandung: Remaja Rosda Karya. 2005)
- Ngalim Purwanto. Psikologi Pendidikan. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2016)
- Panji Anoraga, Psikologi Kerja, (Jakarta: Rhneka Cipta Jakarta. 2012)
- Pawito, Penelitian Komunikasi Kualitatif (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2015).
- Rahmadanni Pohan. Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Jurnal Riset dan Kajian Pendidikan Agama Islam Vol. 2, No. 1 (2019): 1 – 22 e-ISSN: 2615-4153
- Ramayulis, Profesi dan Etika Keguruan, (Jakarta: Kalam Mulia, 2013)
- R. Yudhi Satria R.A. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jurnal BENEFIT, Vol. 9, No. 2, Desember 2005
- S.P. Ningrat, A.A.G. Agung, I.M. Yudana. Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi. Jurnal API Vol. 11 No. 1. Th. 2020 (54-64) ISSN 2613-9561)
- Sukrino Purwanto, Komunikasi Bisnis: Perspektif Konseptual Dan Kultural. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014).
- Supardi, Kinerja Guru, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014),
- Suranto, A.W. Komunikasi Interpersonal. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010)
- Uhar Suharsaputra, Menjadi Guru Berkarakter, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013),
- Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Erlangga, 2012)
- Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019)