

**ANALISIS KOMPETENSI SOSIAL DAN KESIPLINAN
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN IKLIM ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Agus Budi Santosa¹, Ekowati Kristiana²

¹Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank

²Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Stikubank

Email : agusbudi@edu.unisbank.ac.id

ABSTRAK

Education is a tool to develop the quality of a country. Generally, the development of a country cannot be separated from the development of a country. The government has attempted so many policies in order to improve the condition of education and develop our education quality. Teachers' performance at school has crucial part in reaching school's goal. Thus, teachers should be really competent in their field and perform their role optimally. This research aimed to analyze the organizational climate in modernizing social competency and discipline toward teachers' performance at SMP N on Juwana District, Pati Regency. This research type is field research by using quantitative approach. The population in the research were 140 civil servant teachers. The sample was taken by using purposive random sampling technique. Data analysis technique was started from instrument test, normality test, multicollinearity test, hetetoscedasticity test, model test, hypothesis test, and moderation test. The research results showed that independent variable, such as social competency, discipline, and organizational climate influenced teachers' performance. Meanwhile, organizational climate variable modernized the influence of social competency and discipline toward teachers' performance.

Key words : *social competency, discipline organizational climate, teacher' performance, purposive random sampling.*

1.Pendahuluan

Pendidikan merupakan sarana dalam meningkatkan kualitas suatu bangsa, pada umumnya kemajuan suatu bangsa tidak lepas dari kemajuan pendidikan di suatu negara. Semakin berkualitas pendidikan di suatu negara maka menentukan kemajuan negara tersebut. Kualitas pendidikan di Indonesia saat ini begitu memprihatinkan. Hal tersebut dibuktikan dengan daftar kualitas pendidikan negara anggota Organisasi Kerjasama Ekonomi Pembangunan (OECD) yang dirilis oleh BBC dan Financial Times (13 Mei 2015). Hasil yang dirilis tersebut menerbitkan perolehan peringkat-peringkat tertinggi sekolah- sekolah global. Dari 76 negara, Indonesia menempati posisi ke-69. Sedangkan Singapura yang menjadi salah satu negara Asia mampu menempati posisi lima teratas. Dibandingkan Thailand yang berada di posisi 47, dan Malaysia berada di urutan 52 yang sama-sama berada di kawasan negara Asia.

Pemerintah telah mengupayakan berbagai hal dalam memperbaiki kondisi yang demikian, dari dulu hingga sekarang berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan kita. Namun, lagi-lagi upaya tersebut belum memperoleh hasil yang signifikan, meskipun dari tahun-ke tahun telah mengalami kemajuan. Namun, banyak faktor penyebab yang mempengaruhi kualitas pendidikan di negeri ini, salah satu penyebab adalah rendahnya kualitas kinerja guru.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Untuk itu perlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkat terutama para generasi muda Indonesia. Sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Kinerja guru menjadi barometer berhasil tidaknya dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Disiplin kerja guru yang baik mencerminkan kepribadian seorang guru yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan wawasan yang luas serta berbagai kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002), kedisiplinan kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan lembaga dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan kerja diartikan bilamana guru selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, memenuhi semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang

membedakan organisasi dari organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2009). Iklim organisasi yang terbuka merupakan iklim yang sehat dan sangat didambakan oleh para guru. Iklim organisasi di sekolah merupakan faktor yang mampu mendorong keberhasilan organisasi dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan pembelajaran harus didukung dengan budaya organisasi yang kuat dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Penelitian sebelumnya hubungan kompetensi sosial terhadap guru telah diteliti oleh Hasan (2015); Sahertian dan Satriobudi (2016) menyatakan bahwa kompetensi sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian Widana (2017) menyatakan bahwa kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Karena adanya perbedaan hasil penelitian, maka peneliti ingin mengungkapkan “bagaimana pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru”

Oleh karena itu guna meningkatkan kinerja guru perlu diteliti hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja, sehingga upaya dalam rangka peningkatan kinerja guru menjadi lebih efektif dan efisien. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji aspek kompetensi sosial, kedisiplinan, dan iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian – penelitian sebelumnya yang menunjukkan perbedaan antara pengaruh kompetensi sosial, kedisiplinan dan iklim organisasi terhadap kinerja guru dan kaitannya dengan fenomena yang berkembang sekarang ini, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi dalam memoderasi Kompetensi Sosial dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati”.

2. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kompetensi Sosial

Kompetensi merupakan hasil dari perpaduan antara pendidikan, peatihan, dan pengalaman. Menurut Robbin (2015), kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kompetensi juga dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran, serta mampu mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan nilai pribadi untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman atau pembelajaran yang dilakukan (Robert, 2001).

Dimensi kompetensi sosial tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru sebagai berikut :

1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain

Berkaitan dengan ruang lingkup kompetensi sosial guru, Sanusi (1991) mengungkapkan bahwa kompetensi sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru. Menurut Wijaya (1994) terdapat lima kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh guru yang diuraikan secara rinci sebagai berikut:

1. Terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik.
2. Bersikap simpatik.
3. Dapat bekerja sama dengan dewan pendidikan/komite sekolah.
4. Pandai bergaul dengan kawan sekerja dan mitra pendidikan.
5. Memahami dunia sekitarnya (lingkungannya).

2.2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional yang terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena kedisiplinan menentukan kinerja seseorang. Disiplin diperlukan untuk menjamin terpeliharannya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009).

Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013:89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

2.3. Kinerja Guru

Mangkunegara (2006) yang menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan pendapat Samsudin (2006) yang memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapatdicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat Robert dan Jackson (2001) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu :

1. Faktor Internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, seperti: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.
2. Faktor Eksternal
Faktor eksternal guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya antara lain adalah: Gaji, Sarana dan prasarana, Lingkungan Kerja Fisik

2.4. Iklim Organisasi

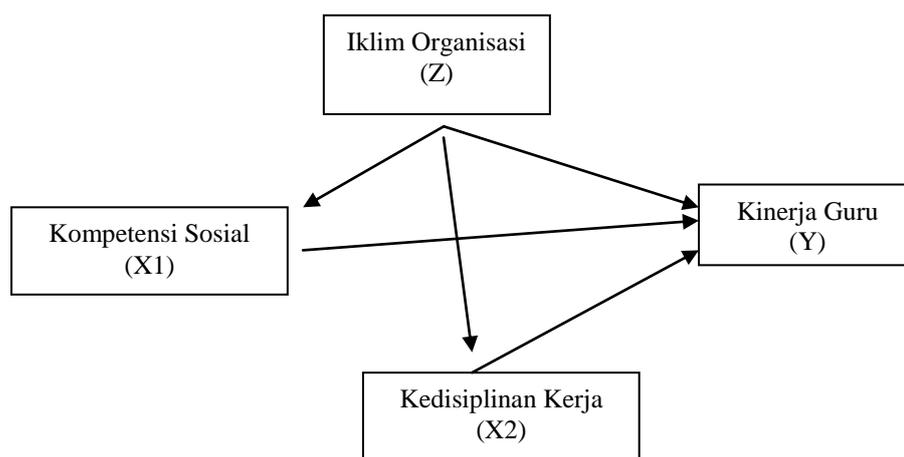
Davis dan Newstrom (2001) menyatakan bahwa kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing – masing anggota dalam memandang organisasi. Menurut Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Menurut Higgins (1994: 477 – 478) ada empat prinsip faktor-faktro yang mempengaruhi iklim organisasi di sekolah yaitu :

1. Manajer/pimpinan
2. Tingkah laku karyawan
3. Tingkah laku kelompok kerja

2.3. Model Empiris

Model empiris dari penelitian tentang Model Empiris Iklim Organisasi dalam Memoderasi Kompetensi Sosial dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru di SMP Sekecamatan Juwana dapat dilihat pada gambar 2.1. berikut ini :



3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* (penelitian eksploratif). Penelitian eksploratif adalah penelitian yang dilaksanakan untuk menggali data dan informasi tentang topik atau isu-isu baru yang ditujukan untuk kepentingan pendalaman atau penelitian lanjutan.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan

kepada orang lain yang dijadikan responden (Sugiyono, 2007).

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2011) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati sebanyak 140 orang dengan sebaran sebagai berikut : Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006). Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu suatu teknik penetapan sampel dengan yang dikehendaki peneliti sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya (Nursalam, 2003).

4. PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel kompetensi sosial (X1) sebesar 0,761; variabel kedisiplinan (X2) sebesar 0,914; variabel iklim organisasi (Z) sebesar 0,892; dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,913. Semua nilai KMO lebih besar 0,5 yang berarti bahwa sampel memenuhi syarat minimal measure sampling adequacy (kecukupan pengukuran sampel). Semua item pertanyaan tersebut juga telah valid karena memiliki nilai loading factor > 0,4.

4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 1
Pengujian Reabilitas

Variabel	Nama Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha Standart	Keterangan
X ₁	Kompetensi sosial(X ₁)	0,84	0,7	Reliabel
X ₂	Kedisiplinan(X ₂)	0,927	0,7	Reliabel
Z	Iklim organisasi(Z)	0,941	0,7	Reliabel
Y	Kinerja guru (Y)	0,954	0,7	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil dengan semua nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7 maka dapat dinyatakan bahwa semua instrumen kompetensi sosial (X1), kedisiplinan (X2), iklim organisasi (Z), dan kinerja guru (Y) yang digunakan dalam penelitian ini dapat menghasilkan data yang reliable.

4.3. Uji Normalitas

Tabel 2
Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residula
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27455968
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.058
Kolmogorov -Smirnov Z		.644
Asymp. Sig. (2-tailed)		.802

Dari tabel 3 di atas diperoleh nilai $asympsig = 0,802 > 0,05$ artinya data telah terdistribusi normal.

4.4. Uji Heteroskedasitas

Tabel 3
Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.022	.195		-.115	.909
Kompetensi Sosial (X1)	.027	.057	.062	.466	.642
Kedisiplinan (X2)	.075	.046	.207	1.609	.111
Iklim Organisasi (Z)	-.050	.045	-.147	-1.107	.271
Moderasi 1	.065	.073	.103	.893	.374
Moderasi 2	-.071	.056	-.151	-1.266	.208

Berdasarkan table 3. diketahui bahwa semua variabel independen tidak signifikan secara statistik ($> 0,05$) mempengaruhi absolut residual sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.5. Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Pengujian Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
1 Kompetensi Sosial (X1)	.506	1.975
Kedisiplinan (X2)	.550	1.818
Iklim Organisasi (Z)	.510	1.959
Moderasi 1	.677	1.478
Moderasi 2	.637	1.569

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini layak digunakan.

4.6. Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Moderasi

Tabel 5
Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.305	.315		.969	.335
Kompetensi Sosial (X1)	.303	.093	.266	3.275	.001
Kedisiplinan (X2)	.154	.075	.161	2.059	.042
Iklim Organisasi (Z)	.430	.073	.475	5.867	.000
Moderasi 1	.412	.118	.246	3.495	.001
Moderasi 2	.246	.090	.197	2.720	.008

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable independent yaitu kompetensi sosial, kedisiplinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan variable iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi sosial dan kedisiplinan terhadap kinerja guru.

5. Pembahasan

5.1. Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru

Kinerja setiap guru memiliki keterkaitan dengan tingginya kompetensi sosial yang dimiliki oleh guru tersebut. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan makhluk sosial. Oleh karena itu dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru diharapkan mampu melakukan hubungan sosial

yang baik dengan siswa melalui interaksi dan komunikasi. Kesuksesan hubungan guru dan siswa juga akan mendukung suasana pembelajaran yang menyenangkan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa guru yang memiliki kompetensi sosial tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

5.2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Guru diharapkan dapat membangkitkan motivasi belajar, hasrat ingin tahu, dan minat yang kuat pada siswanya untuk mengikuti pelajaran di sekolah dan berpartisipasi aktif di dalamnya. Sebab semakin banyak yang aktif termotivasi untuk belajar, maka semakin tinggi prestasi belajar yang diperolehnya. Disiplin kerja sangat penting bagi guru, oleh karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Semakin tinggi kedisiplinan seorang guru maka semakin tinggi kinerjanya.

5.3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson, dkk (2000) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi sekolah berkaitan dengan sarana prasarana sekolah, seperti kebersihan sekolah, kenyamanan ruang kelas serta keindahan halaman sekolah. Suasana kelas yang menyenangkan, akan menjadi pendorong bagi guru untuk menghasilkan kinerja mengajar yang tinggi.

5.4. Iklim Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru

Iklim organisasi sekolah yang kondusif, dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada guru sehingga guru akan berkerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Iklim organisasi sekolah yang kondusif sangat dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan tugas guru karena iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kompetensi sosial yang tinggi dan iklim organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja guru yang tinggi. Adanya integrasi yang kuat antara kompetensi sosial guru dan iklim organisasi ternyata menghasilkan kinerja guru yang semakin tinggi.

5.5. Iklim Organisasi Memoderasi Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian ini telah terbukti bahwa kedisiplinan guru yang tinggi dan iklim organisasi yang kondusif akan semakin meningkatkan kinerja guru. Adanya integrasi yang kuat antara kedisiplinan guru dan iklim organisasi ternyata menghasilkan kinerja guru yang semakin tinggi.

6. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan (1) variabel independen yaitu kompetensi sosial, kedisiplinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menjadikan pentingnya ketiga variabel sebagai pertimbangan bagi sekolah untuk dalam membuat suatu kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru. (2) variabel iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi sosial dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. Selain ketiga variabel tersebut, sekolah juga perlu memperhatikan iklim organisasi dalam peningkatan guru. Kebijakan sarana dan prasarana yang mendukung pada proses belajar mengajar akan meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Sosial Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 6 Sijunjung Kecamatan Kamang Baru. *Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Sumatera Barat, Padang*.
- [2] Anonim. (2005) *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- [3] Arianto, D.A.N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia* , 9(2), 191 – 200.
- [4] Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Aritonang Lerbin R. (2005). *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- [6] Gusti, M.M. (2012). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang

- Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Skripsi Program Studi Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*.
- [7] Nursalam (2003). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, *Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- [8] Oslan, Syafar, A.W. dan, Muelyono, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Palu. *e-Jurnal Katalogis*. 3(12). 14 – 21.
- [9] Prihantoro, B. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Excellent*. 6(2). 1 – 9.
- [10] Pudjiastuti, E. (2011). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 5(2). 120 – 131.
- [11] Putra, R.R.A.K. (2014). Pengaruh Implementasi Kompetensi Kepribadian dan Sosial Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kembang Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2013/ 2014. *Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- [12] Putranto, P.S.E. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasional. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank, Semarang*
- [13] Sahertian, H.J dan Satriobudi, V.J. (2016). Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kota Malang. *Aliansi Pengelola Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. 10(2). 125 – 149.
- [14] Sapan, H. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Iklim Organisasi. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank, Semarang*.
- [15] Subandi. (2017). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humania*. 1(2). 57 – 63
- [16] Sulisty, A. dan Wijayanto, W. (2015). Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan : Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi*, 281 – 287.
- [17] Sutriyono, T. (2017). Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Iklim Organisasi Sebagai Moderasi Pada SMK Negeri 2 Pati. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank, Semarang*.
- [18] Wibawa, B.E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen yang Dimoderasi Oleh Iklim Organisasional. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank, Semarang*.
- [19] Wibowo, E.T. (2016). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasional. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank, Semarang*.
- [20] Widana, A. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Guru SMA Kesatrian Semarang. *Semarang, Tesis Program Pascasarjana Universitas Stikubank*.