

Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi untuk Mewujudkan Kinerja Pembelajaran

Ahmad Naib Komarudin

STIT Qurrota A'yun Samarang – Garut : anajibkomarudin@gmail.com

JSTAF :

Siddiq, Tabligh, Amanah,
Fathonah

Vol 01 No 2 July 2022

Hal : 361 - 370

<https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.77>

Received: 10 February 2022

Accepted: 15 March 2022

Published: 31 July 2022

Publisher's Note: Publisher: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors.
Submitted for possible open access
publication under the terms and conditions
of the Creative Commons Attribution (CC
BY) license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>).

Abstract :

From this value, it is obtained that the decision H_0 is rejected and H_1 is accepted, so that the School Organizational Climate (X) variable has an effect on Motivation (Y) Achievement and Learning Performance (Z). The significance of the value of the test results above is also supported by the magnitude of the value of determination (R^2_{YZX}) of 0.1246 which also shows the magnitude of the contribution of School Organizational Climate to Achievement Motivation to realize Learning Performance, which is 12.46%, while the remaining is 0.8754 or 87.54% influenced by other variables not included in the model. The results of testing the sub-hypothesis: School Organizational Climate has a significant effect on Achievement Motivation, School Organizational Climate has no significant effect on learning performance, and Achievement Motivation has a significant effect on learning performance. This study found a number of important problem findings: First, on variable X (School Organizational Climate), the findings of the problems that are considered important are the level of teacher participation in school organizations is still low despite the availability of adequate facilities and infrastructure and located in the boarding school environment. Second, on the Y variable (achievement motivation), the findings of the problem that are considered important are the teacher's motivation in the learning process is still not strong. Third, on variable Z (learning performance), the findings of important problems include: Teacher performance in learning is not optimal, also in teaching and learning activities (KBM) the majority of teachers do not complete teacher administration. Theoretically, the research results have implications for the theories that form the basis of the research variables, which basically can function if the school's organizational climate and learning motivation can actually be implemented based on existing theories, but in reality these theories are not can be fully implemented.

Keywords: leadership, achievement motivation, work discipline and productivity

Abstrak :

Permasalahan yang dihadapi dalam bidang pendidikan selama ini adalah kinerja belajar guru yang belum optimal, kinerja pembelajaran yang belum optimal diduga sebagai akibat dari kurangnya motivasi berprestasi yang kuat dan iklim organisasi sekolah yang tidak kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis iklim organisasi sekolah

terhadap motivasi berprestasi untuk mewujudkan prestasi belajar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah statistik dengan model analisis jalur. Populasi sekaligus responden dalam penelitian ini adalah guru SMK Plus Qurrota A'yun Samarang sebanyak 68 orang, karena tidak dilakukan pengambilan sampel. Hasil pengujian hipotesis utama: Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Belajar, dengan uji analisis jalur. Selanjutnya untuk mengetahui lebih jauh pengaruh variabel Iklim Organisasi Sekolah (X) terhadap Motivasi (Y) Prestasi dan Prestasi Belajar (Z), dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara thitung dan ttabel. Berdasarkan pengujian, nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, yaitu $thitung = 3,0418 > ttabel = 1,998$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel Iklim Organisasi Sekolah (X) berpengaruh terhadap Motivasi (Y) Prestasi dan Prestasi Belajar (Z). Signifikansi nilai hasil pengujian di atas juga didukung oleh besarnya nilai determinasi (R^2_{YZX}) sebesar 0,1246 yang juga menunjukkan besarnya kontribusi Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi untuk mewujudkan Prestasi Belajar, yaitu sebesar 12,46%. , sedangkan sisanya sebesar 0,8754 atau 87,54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil pengujian subhipotesis: Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi, Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar, dan Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar. Penelitian ini menemukan beberapa temuan masalah penting: Pertama, pada variabel X (Iklim Organisasi Sekolah), temuan masalah yang dianggap penting adalah tingkat partisipasi guru dalam organisasi sekolah masih rendah meskipun tersedia sarana dan prasarana yang memadai. dan berada di lingkungan pondok pesantren. Kedua, pada variabel Y (motivasi berprestasi), temuan masalah yang dianggap penting adalah motivasi guru dalam proses pembelajaran masih belum kuat. Ketiga, pada variabel Z (kinerja belajar), temuan permasalahan penting antara lain: Kinerja guru dalam pembelajaran belum optimal, juga dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) sebagian besar guru tidak menyelesaikan administrasi keguruan. Secara teoritis hasil penelitian berimplikasi pada teori-teori yang menjadi dasar dari variabel-variabel penelitian, yang pada dasarnya dapat berfungsi jika iklim organisasi sekolah dan motivasi belajar benar-benar dapat dilaksanakan berdasarkan teori-teori yang ada, namun pada kenyataannya teori-teori tersebut tidak dapat sepenuhnya diterapkan. dilaksanakan.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi berprestasi, disiplin kerja dan produktivitas

Pendahuluan

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan.

Manusia adalah makhluk Allah SWT yang kompleks, unik dan diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak dapat berdiri sendiri. Substansi pertama disebut tubuh (jasmani/fisik), dan substansi kedua disebut jiwa (rohani/psikis). Manusia membentuk organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang tidak dapat mereka capai sendiri, karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri, membutuhkan orang lain baik untuk kepentingan individu maupun kelompok layaknya sebuah organisasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berkaitan atau saling ketergantungan satu dengan yang lainnya dalam proses mencapai tujuan (Kairupan, Michele, 2019).

Organisasi merupakan wadah interaksi personal baik dengan sesama maupun dengan lingkungan sosial yang mempengaruhi antara yang satu dengan yang lainnya dalam rangka mencapai suatu tujuan. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan Stephen P. Robbins (2010:4) mengemukakan bahwa “organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja diatur, terdiri atas dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai sasaran atau serangkaian sasaran bersama”. Namun setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda, perbedaan akan menimbulkan ketidaknyamanan antar personil dalam lingkup organisasi tetapi di sisi lain organisasi merupakan hal terpenting karena merupakan suatu alat untuk bisa menyatukan persepsi, menyamakan pendapat meski sering kali banyak terjadinya perdebatan dan permasalahan yang mengganggu jalannya tujuan organisasi secara efektif. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi atau pandangan antara guru yang satu dengan yang lainnya. Persepsi ini selanjutnya disebut sebagai iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2012: 32). Keadaan iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personil organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Oleh karena itu memahami iklim organisasi oleh setiap anggota organisasi merupakan hal yang sangat penting (Pradikta, 2011).

Sekolah sebagai suatu organisasi memiliki iklim sendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebijakan pendidikan dan perilaku orang yang ada di dalamnya. Iklim organisasi sekolah harus disadari oleh seluruh konstituen sebagai persepsi dasar yang dapat membuat sekolah tersebut nyaman, memiliki citra yang membanggakan, dan dengan sendirinya iklim organisasi sekolah akan dirasakan oleh kepala sekolah, guru, siswa, staf tata usaha, dan stakeholder sekolah lainnya. Sebagai sebuah lembaga pendidikan formal, sekolah hendaknya memberikan layanan selajar kepada siswa dengan menggunakan semua sumber daya dan fasilitas yang tersedia serta dukungan lainnya untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar.

Kedisiplinan merupakan pernyataan sikap mental individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka mencapai sebuah tujuan. Disiplin siswa terhadap pembelajaran adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pendidikan individu. Sikap positif yang ditunjukkan siswa terhadap pembelajaran akan mengantarkan siswa tersebut mencapai keberhasilan pendidikan, sementara sikap negatif yang ditunjukkan siswa terhadap pembelajaran akan menghasilkan hasil yang kurang memuaskan bagi individu manusia (Hamdani, 2010: 120). Hilangnya Motivasi Berprestasi siswa tidak menutup kemungkinan karena tidak kondusifnya lingkungan sosial siswa, dan ini merupakan salah satu dari dimensi iklim organisasi sekolah (Hidayati, W., Suhifullah, M. I., & Asmawi, 2021).

Hak untuk memperoleh pendidikan merupakan hak setiap warga negara, akan tetapi dalam tataran pelaksanaan pendidikan, banyak ditemukan berbagai permasalahan. Salah satu permasalahan yang ada pada bidang pendidikan adalah prestasi belajar siswa masih rendah. Salah satu faktor penyebabnya adalah rendahnya Motivasi Berprestasi siswa, belum kondusifnya Iklim Organisasi Sekolah serta kinerja pembelajaran belum maksimal dikerjakan.

Seperti halnya di SMK Qurrota A'yun Samarang Kabupaten Garut, kurang kondusifnya Iklim Organisasi Sekolah menjadi salah satu penyebab rendahnya Motivasi Berprestasi siswa dan berimbas pada rendahnya kinerja pembelajaran. Maksud penelitian ini adalah untuk mengkaji fenomena masalah yang berhubungan iklim organisasi sekolah pada umumnya dan khususnya tentang Motivasi Berprestasi untuk mewujudkan kinerja pembelajaran di SMK Plus Qurrota A'yun Samarang.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi yang akan digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap Motivasi Berprestasi guna mewujudkan kinerja pembelajaran di SMK Plus Qurrota A'yun Samarang.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat terhadap pengembangan konsep-konsep Ilmu Manajemen Pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi sekolah, Motivasi Berprestasi, dan kinerja pembelajaran dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Frans, F. A. & Suib, 2016).

Adapun secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat: sebagai evaluasi bagi kepala sekolah serta masukan bagi instansi yang berwenang untuk mengembangkan iklim organisasi sekolah dan kinerja pembelajaran dalam meningkatkan Motivasi Berprestasi siswa dengan membina dan mengembangkan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, siswa, peran komite sekolah pada lembaga yang dikelolanya dalam peningkatan kualitas sekolah di masa yang akan datang.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, wawancara, observasi dan studi dokumentasi, sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*) yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap pemecahan masalah melalui pengumpulan informasi data lapangan yang menggunakan faktor-faktor yang berhubungan antara fenomena yang diteliti, yaitu mengenai variabel-variabel iklim organisasi sekolah, motivasi berprestasi, dan hubungannya dengan kinerja pembelajaran. Adapun populasi dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini adalah guru SMK Plus Qurrota A'yun Samarang Garut sebanyak 68 orang, karena tidak dilakukan pengambilan sampel (sensus) (Moeloeng, 2004).

Diskusi/Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis utama: Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi untuk Mewujudkan Kinerja Pembelajaran, dengan

pengujian analisis jalur. Selanjutnya untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel Iklim Organisasi Sekolah (X) berpengaruh terhadap Motivasi(Y) Berprestasi dan Kinerja Pembelajaran (Z) maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara thitung dan ttabel. Berdasarkan pengujian diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yaitu $t_{hitung} = 3,0418 > t_{tabel} = 1,998$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel Iklim Organisasi Sekolah (X) berpengaruh terhadap Motivasi(Y) Berprestasi dan Kinerja Pembelajaran (Z). Signifikansi nilai hasil pengujian di atas didukung pula oleh besaran nilai determinasi (R^2_{YZX}) sebesar 0,1246 yang juga menunjukkan besarnya kontribusi Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi untuk mewujudkan Kinerja Pembelajaran yaitu sebesar 12,46%, sedangkan sisanya sebesar 0,8754 atau sebesar 87,54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model (Darnoto, & Dewi, 2020).

Hasil pengujian sub-sub hipotesis: Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Berprestasi, untuk menjawab sub hipotesis tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur, berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien jalur $X \rightarrow Y$ (P_{yx}) sebesar 0,3630; Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pembelajaran, untuk menjawab sub hipotesis tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur, berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien jalur $X \rightarrow Z$ (P_{xz}) sebesar 0,1427; dan Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pembelajaran, untuk menjawab sub hipotesis tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur, berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien jalur $Y \rightarrow Z$ (P_{zy}) sebesar 0,2752 (Dewi, 2017).

Dalam penelitian ini ditemukan sejumlah temuan permasalahan penting: *Pertama*, pada variabel X (Iklim Organisasi Sekolah), temuan permasalahan yang dianggap penting adalah kurangnya tingkat ketegasan standar dan prosedur sekolah kepada guru-guru, sehingga membuat seluruh guru belum sepenuhnya taat pada aturan yang berlaku. Dalam dimensi lingkungan fisik di lingkungan tempat guru SMK Plus Qurrota A'yun bekerja, integritas karyawan (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) merupakan keharusan dalam upaya menjamin keberlangsungan dan status tugas dan fungsi sebagai pegawai (berupa fakta integritas). Dalam dimensi lingkungan sosial di lingkungan kerja, guru SMK Plus Qurrota A'yun senantiasa menjalin adanya komunikasi

terbuka dengan anggota organisasi, sehingga timbulnya konflik dapat dihindari belum optimal dilakukan (Choliq, 2013).

Dalam dimensi lingkungan organisasional tingkat ketegasan standar dan prosedur organisasi tempat guru SMK Plus Qurrota A'yun bekerja kepada anggota organisasi membuat seluruh anggota taat pada aturan yang berlaku masih kurang. Diduga ada faktor lain yang memengaruhi (epsilon), antara lain: kontinuitas pelaksanaan prosedur tata aturan yang belum sepenuhnya ditegakkan, kurangnya pengarahan serta pengawasan dari pihak yayasan maupun sekolah, adanya bantuan perangkat teknologi yang membantu mengambil alih salah satu fungsi penegakkan aturan yang ditaati bersama. *Kedua*, pada variabel Y (motivasi berprestasi), temuan permasalahan yang dianggap penting adalah kurangnya usaha dalam mewujudkan bahwa keberhasilan dalam prestasi lebih utama dibanding penghargaan secara materi.

Dalam dimensi kebutuhan afiliasi mengenai belum terciptanya guru SMK Plus Qurrota A'yun berhubungan baik dengan rekan kerja dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Dalam dimensi kebutuhan kekuasaan kurangnya semangat dan rasa percaya diri guru untuk mencapai prestasi sehingga mencapai kedudukan tertentu yang diinginkannya. Diduga ada faktor lain yang memengaruhi (epsilon) diantaranya: bimbingan dan pengawasan yang masih kurang dari yayasan dan sekolah. *Ketiga*, pada variabel Z (kinerja pembelajaran), temuan masalah penting antara lain: kurangnya persiapan dalam menentukan materi pembelajaran yang akan disampaikan, guru akan berdampak pada pengalaman bermakna siswa selama mengikuti proses pembelajaran, kurang tegas dalam pelaksanaan hukuman (*punishment*) diberikan kepada siswa dengan melakukan perbaikan nilai yang tidak mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) (Alwan, H. I., & Djastuti, 2018).

Dalam dimensi melaksanakan pembelajaran, guru kurang optimal dalam menggali pada diri masing-masing siswa yang mempunyai keragaman dalam hal bakat maupun kepribadian tersendiri, dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru SMK Plus Qurrota A'yun kurang kreatif dalam memanfaatkan keadaan ruangan, tata ruang, dan berbagai situasi fisik yang ada di sekitar kelas atau sekitar tempat berlangsungnya proses pembelajaran (Niam, S., Yuliejantiningih, Y., & Miyono, 2021).

Dalam dimensi mengevaluasi pembelajaran, bahwa dalam mengevaluasi pembelajaran, guru kurang memahami tujuan mengetahui kondisi belajar yang disiapkan, guru kurang memahami tujuan mengetahui di mana letak hambatan

pencapaian tujuan tertentu. Dalam dimensi memberikan umpan balik, belum tegas dan tidak berkesinambungannya hukuman (*punishment*) yang diberikan kepada siswa. Diduga ada faktor lain yang memengaruhi (*epsilon*) diantaranya: penggunaan teknologi sebagai mitra dalam meningkatkan kinerja pembelajaran guru, pengawasan yang belum dilakukan dalam pelaksanaannya serta orientasi guru terhadap disiplin kinerja hanya untuk mendapatkan jasa pelayanan tanpa melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan dilaksanakan. Adapun secara teoritis hasil penelitian tersebut berimplikasi terhadap teori-teori yang menjadi dasar variabel-variabel penelitian, yang pada dasarnya dapat berfungsi jika iklim organisasi sekolah dan motivasi pembelajaran dapat benar-benar dilaksanakan berdasarkan teori-teori tersebut tidak bisa diimplementasikan secara utuh dan menyeluruh (Rofik Khalim, A., & Oktapiani, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Untuk Mewujudkan Kinerja Pembelajaran, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada setiap variabel penelitian terdapat temuan penting yang merupakan permasalahan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yaitu $t_{hitung} = 3,0418 > t_{tabel} = 1,998$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel Iklim Organisasi Sekolah (X) berpengaruh terhadap Motivasi (Y) Berprestasi dan Kinerja Pembelajaran (Z). Signifikansi nilai hasil pengujian di atas didukung pula oleh besaran nilai determinasi (R^2_{YZX}) sebesar 0,1246 yang juga menunjukkan besarnya kontribusi Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi untuk mewujudkan Kinerja Pembelajaran yaitu sebesar 12,46%, sedangkan sisanya sebesar 0,8754 atau sebesar 87,54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.
2. Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Berprestasi, untuk menjawab sub hipotesis tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur, berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien jalur $X \rightarrow Y$ (P_{yx}) sebesar 0,3630; Iklim Organisasi Sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pembelajaran, untuk menjawab sub hipotesis tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur, berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien jalur $X \rightarrow Z$ (P_{xz})

sebesar 0,1427; dan Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pembelajaran, untuk menjawab sub hipotesis tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur, berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai koefisien jalur $Y \rightarrow Z$ (Pzy) sebesar 0,2752.

Referensi

- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14.
- Choliq, N. (2013). Pengaruh motivasi berprestasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal. . . *Sainteks*, 44–45.
- Darnoto, & Dewi, H. T. (2020). . *Pergaulan Bebas Remaja di Era Milenial Menurut Perspektif Pendidikan Islam. Jurnal Tarbawi*. 1(17).
- Dewi, S. P. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*. Yogyakarta, 1(9).
- Frans, F. A. & Suib, M. (2016). . Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Sekayam. *Jurnal Pendidikan*, 1(3), 88–90.
- Hidayati, W., Suhifullah, M. I., & Asmawi, M. R. (2021). *Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang*. 2(2), 181–188.
- Kairupan, Michele, D. (2019). Kata kunci 3. *Kinabalu*, 11(2), 50–57.
- Moeloeng, L. J. (2004). Metodologi Penelitian Kualitatif. . . Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Niam, S., Yuliejantiningih, Y., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sd Di Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(2), 186–198.
- Pradikta. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jakarta*.
- Rofik Khalim, A., & Oktapiani, M. (2020). Pengaruh Penggunaan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Picture and Picture Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam. *Akademika*, 9(1), 109–126.