

DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3>

Received: 10 Februari 2024, Revised: 26 Februari 2024, Publish: 27 Februari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Kepemimpinan, Kompensansi, Jenjang Karir, dan Pembelajaran Digital yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Kota Bekasi

Marhadi<sup>1</sup>, Ningky Sasanti Munir<sup>2</sup>, Muhammad Richo Rianto<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [marhadi.tbzstaff@gmail.com](mailto:marhadi.tbzstaff@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [ningky.sasanti@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:ningky.sasanti@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [richorianto@gmail.com](mailto:richorianto@gmail.com)

Corresponding Author: [marhadi.tbzstaff@gmail.com](mailto:marhadi.tbzstaff@gmail.com)

**Abstract:** *The aim of this research is to analyze the influence of leadership, compensation, career path, and digital learning moderated by work motivation on teacher performance at the Thariq Bin Ziyad Foundation, Bekasi City." This research focuses on four independent variables (X), one dependent variable (Y) and one moderating variable (Z). This research is quantitative research using a questionnaire aimed at teacher respondents at the Tariq Bin Ziyad Foundation, Bekasi City. Sampling in this study was carried out using the Slovin method with a sample size of 135 respondents. The design used in this research is hypothesis testing (hypothesis testing) using the Structural Equation Model (SEM) – Smart PLS 4.0. The results of this research are as follows: 1) Leadership has a positive and significant effect on performance. 2) Compensation has a positive and significant effect on performance. 3) Career level has a positive and significant effect on performance. 4) Digital learning has a positive and significant effect on performance. 5) Work motivation positively and significantly moderates the influence of leadership on performance. 6) Work motivation significantly moderates its effect on performance. 7) Work motivation positively and significantly moderates the influence of career level on performance. Work motivation positively and significantly moderates the effect of digital learning on performance. 9) Leadership, compensation, career path and digital learning simultaneously influence teacher performance, moderated by work motivation at the Thariq Bin Ziyad Foundation.*

**Keyword:** *Performance, Work Motivation, Leadership, Compensation, Career path, Cigital Learning.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensansi, jenjang karir, dan pembelajaran digital yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Kota Bekasi. Penelitian ini fokus pada empat variabel independen (X), satu variabel dependen (Y) dan satu variabel moderasi (Z). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan pada responden para guru yang berada di Yayasan Thariq Bin Ziyad Kota Bekasi. Penarikan

sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode slovin dengan jumlah sampel sebanyak 135 responden. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) dengan menggunakan *Structural Equation Model (SEM) – Smart PLS 4.0*. Hasil penelitian ini sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. 3) Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. 4) Pembelajaran digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 5) Motivasi kerja memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. 6) Motivasi kerja memoderasi secara signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja. 7) Motivasi kerja memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh jenjang karir terhadap kinerja. Motivasi kerja memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh pembelajaran digital terhadap kinerja. 9) Kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir dan pembelajaran digital berpengaruh simultan terhadap kinerja guru dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan Thariq Bin Ziyad.

**Kata Kunci:** Kinerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Jenjang Karir, Pembelajaran Digital.

---

## PENDAHULUAN

Bidang usaha pendidikan terus berbenah guna meningkatkan kualitas tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia. Berbagai penyesuaian dilakukan untuk meningkatkan pelayanan seperti pembelajaran jarak jauh dan merubah materi yang lebih fleksibel. Peningkatan ini perlu dilakukan agar dapat meningkatkan keterampilan dan kapabilitas dalam berbisnis yang Beradaptasi dengan ekspektasi sektor pendidikan yang makin tinggi dan kompleks (Handoyo & Setiawan, 2017).

Kinerja harus menjadi elemen yang tidak dapat diabaikan dalam perencanaan, meliputi jenjang karir, sistem remunerasi, kepemimpinan yang nyaman dan bidang-bidang lainnya. Kinerja guru sudah seharusnya menjadi perhatian semua pihak. Kualitas pendidikan akan meningkat jika kinerja dapat dibenahi (Arsya, 2023). Kualitas pelayanan menjadi prioritas bagi perusahaan yang memberikan layanan kepada konsumnya (Faeni, 2024). Keberadaan guru yang kompeten, dengan tingkat disiplin tinggi, terutama dalam konteks disiplin mengajar, menjadi suatu keharusan yang mendesak mengingat harapan masyarakat yang semakin besar dan sorotan yang semakin tajam. Guru yang disiplin dalam mengajar akan hadir di sekolah sesuai waktu yang ditentukan, menyampaikan pelajaran dengan tanggung jawab penuh, selalu menyiapkan materi pelajaran sebelumnya, bekerja dengan target yang realistis, mengelola waktu secara efisien, bersikap kreatif dan inovatif, tidak mudah menyerah, konsisten, dan patuh pada peraturan sekolah (Suasthi et al., 2020).

Permasalahan kinerja ini dialami dan muncul pada yayasan Thariq Bin Ziyad yang bergerak pada bidang pendidikan dan berlokasi di kota Bekasi. Yayasan Thariq bin Ziyad berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan dibidang pendidikan. Yayasan juga berupaya keras dalam memenuhi harapan masyarakat yang makin meningkat dengan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang menitipkan putra-putri mereka di sekolah yang bernaung di bawah yayasan Thariq Bin Ziyad. Beberapa upaya sudah dilakukan dengan pola pola kepemimpinan yang baik agar lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan zaman dan berbagai tantangan (Suhandi & Robi'ah, 2022).

Dengan dasar pada latar belakang di atas, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat dirumuskan :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad ?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru yang pada Yayasan Thariq Bin Ziyad ?
3. Apakah jenjang karir berpengaruh kepada kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad ?
4. Apakah pembelajaran digital berpengaruh terhadap kinerja pada Yayasan Thariq Bin Ziyad ?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan thariq Bin ziyad ?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan thariq Bin ziyad ?
7. Apakah jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan thariq Bin ziyad ?
8. Apakah Pembelajaran digital berpengaruh terhadap kinerja dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan thariq Bin ziyad ?
9. Apakah kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir dan pembelajaran digital berpengaruh simultan terhadap kinerja guru dengan dimoderasi motivasi kerja pada Yayasan Thariq Bin Ziyad ?

## METODE

Pada jenis penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teori-teori yang sudah ada. Penelitian kuantitatif juga mempunyai kelemahan, salah satunya cenderung objektif dan tidak mendalam kualitatif, jika penelitiannya bertujuan untuk menemukan hipotesis hingga teori baru. Penelitian ini juga akan mencari pengaruh antar variabel dan variabel yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Shkoler & Kimura, 2020). Disain penelitian ini terdiri dari pengumpulan data, pengukuran, dan analisis

Teknik dan pengujian data menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dan aplikasi *Smart PLS 4*. Penarikan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode slovin dengan jumlah sampel sebanyak 135 responden. Pengumpulan data dalam studi ini dalam bentuk kuesioner. Penelitian ini menggunakan empat variable independen, yaitu Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Jenjang Karir (X3) dan Pembelajaran Digital (X4) dengan Kinerja (Y) sebagai variable dependen, serta Motivasi Kerja (Z) sebagai variable moderasi.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Hal ini didukung Penelitian dari Gede (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Teori kepemimpinan memberlakukan pengaruh dan dukungan kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerja.
- H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Penelitian dari Sofiyah & ., (2022) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu stimulus besar bagi karyawan. Stimulus akan menimbulkan semangat kerja sehingga daapt meningkatkan kinerja.
- H3: Jenjang karir berpengaruh kepada kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Syahputra & Tanjung (2020) menyatakan bahwa Karyawan atau guru akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar semua target dan beban kerja dapat dipenuhi untuk mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Maka dari itu sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan karyawannya sebaik-baiknya, agar dapat menambah kemampuan peruhaan dalam berinovasi.

- H4: Pembelajaran digital berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Ngongo et al (2022) berpendapat bahwa dengan memperlihatkan motivasi berprestasi tidak memediasi pengaruh sarana pembelajaran digital terhadap kinerja guru tapi motivasi berprestasi memediasi pengaruh kompetensi digital guru terhadap kinerja guru.
- H5: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Mulang (2021) menyatakan teorinya bahwa kepemimpinan yang baik dan kuat mampu memotivasi karyawannya. Motivasi yang besar dan konsisten menjadi modal besar untuk meningkatkan kinerja.
- H6: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Penelitian Muryanto, E. (2011) yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja. Muryanto menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu harapan dan imbalan yang sangat menentukan kemauan seseorang untuk mencapainya, sehingga kompensasi mampu meningkatkan kinerja yang dimoderasi motivasi.
- H7: Jenjang karir berpengaruh kepada kinerja guru yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Balbed & Sintaasih (2019) yang menyatakan bahwa Hasil analisis data menunjukkan bahwapengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- H8: Kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir dan pembelajaran digital memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Novita (2023). Kepemimpinan, kompensasi dan pembelajaran digital mampu mempengaruhi secara simultan kinerja guru.
- H9: Motivasi kerja memoderasi hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir dan pembelajaran digital terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan mempengaruhi lebih baiknya kinerja dengan pembelajaran digital yang baik. Hasil ini sesuai dengan temuan Balbed & Sintaasih, (2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara online dalam bentuk google form yang dikirim kepada responden. Jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah 135 responden dan peneliti berhasil memperoleh tanggapan dari 135 responden. Berdasarkan data yang diperoleh dalam pengumpulan data didapat bahwa karakteristik responden berdasarkan unit kerja terdiri dari unit SDIT Thariq Bin Ziyad Pondok Hijau sebanyak 22 responden atau sebesar 16,30 % dari keseluruhan responden. SDIT Thariq Bin Ziyad Jatimulya sebanyak 32 responden atau sebesar 23,70 % dari keseluruhan responden. SMPIT Thariq Bin Ziyad Jatimulya sebanyak 23 responden atau sebesar 17,04 % dari keseluruhan responden. SMPIT Thariq Bin Ziyad Cikarang sebanyak 21 responden atau sebesar 15,56 % dari keseluruhan responden. SMAIT Thariq Bin Ziyad Jatimulya sebanyak 29 orang atau sebesar 21,48 % dari keseluruhan responden. SMAIT Thariq Bin Ziyad Cikarang sebanyak 8 responden atau sebesar 5,93 % dari keseluruhan responden. Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa unit kerja yang menjadi responden terbanyak adalah unit SDIT Thariq Bin Ziyad Jatimulya. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 73 responden atau sebesar 54,07 % dari keseluruhan responden. Jenis kelamin perempuan sebanyak 62 responden atau sebesar 45,93 % dari keseluruhan responden. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik responden

berdasarkan usia 20-30 tahun sebanyak 16 responden atau sebesar 11,85 %, dari keseluruhan responden. Usia 31 – 40 tahun sebanyak 60 responden atau sebesar 44,44 % dari keseluruhan responden. Usia 41 – 50 tahun sebanyak 49 orang atau sebesar 36,30 % dari keseluruhan responden. Usia diatas 50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 7,41 % dari keseluruhan responden. Dominasi responden antara usia 31 – 41 tahun.

**Convergent Validity**

Tahap pertama menilai kriteria convergent validity. Convergent validity merupakan pengujian validitas konstruk. Suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik jika memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,7. Sedangkan loading factor 0,6 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan (Ghozali, 2015). Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan nilai loading factor secara detail pada model.

**Tabel 1. Loading Factor**

Konstruk	Loading Factor	R Kritis	Kriteria (Loading Factor > 0,7)
PIM1 <- Kepemimpinan (X1)	0,900	0,7	Valid
PIM2 <- Kepemimpinan (X1)	0,886	0,7	Valid
PIM3 <- Kepemimpinan (X1)	0,901	0,7	Valid
PIM4 <- Kepemimpinan (X1)	0,907	0,7	Valid
PIM5 <- Kepemimpinan (X1)	0,900	0,7	Valid
KOM1 <- Kompensasi (X2)	0,889	0,7	Valid
KOM2 <- Kompensasi (X2)	0,940	0,7	Valid
	0,928	0,7	
KOM3 <- Kompensasi (X2)	0,928		Valid
KOM4 <- Kompensasi (X2)	0,911	0,7	Valid
JK1 <- Jenjang Karir (X3)	0,864	0,7	Valid
JK2 <- Jenjang Karir (X3)	0,919	0,7	Valid
JK3 <- Jenjang Karir (X3)	0,936	0,7	Valid
JK4 <- Jenjang Karir (X3)	0,901	0,7	Valid
PD1 <- Pembelajaran Digital (X4)	0,906	0,7	Valid
PD2 <- Pembelajaran Digital (X4)	0,920	0,7	Valid
PD3 <- Pembelajaran Digital (X4)	0,893	0,7	Valid
PD4 <- Pembelajaran Digital (X4)	0,839	0,7	Valid
MK1 <- Motivasi Kerja (Z)	0,820	0,7	Valid
MK2 <- Motivasi Kerja (Z)	0,836	0,7	Valid
MK3 <- Motivasi Kerja (Z)	0,723	0,7	Valid
MK4 <- Motivasi Kerja (Z)	0,823	0,7	Valid
MK5 <- Motivasi Kerja (Z)	0,744	0,7	Valid
KIN1 <- Kinerja (Y)	0,835	0,7	Valid
KIN2 <- Kinerja (Y)	0,727	0,7	Valid
KIN3 <- Kinerja (Y)	0,787	0,7	Valid
KIN4 <- Kinerja (Y)	0,818	0,7	Valid
KIN5 <- Kinerja (Y)	0,771	0,7	Valid

Tabel 1 menunjukkan nilai *loading factor* untuk setiap konstruk dari masing-masing variabel. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh *loading factor* bernilai lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan setiap konstruk dalam penelitian memiliki validitas yang baik. Selanjutnya akan dilakukan pengujian *average variance extracted (AVE)* untuk lebih memperkuat hasil dari *convergent validity* dengan kriteria apabila nilai *AVE* > 0.5 (Hair et al., 2019), maka konstruk yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Berikut disajikan hasil pengujian *average variance extracted* menggunakan program *SMART PLS 4.0*:

**Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted**

Laten	Average Variance Extracted (AVE)	R kritis	Kriteria (AVE > 0.5)
Kepemimpinan (X1)	0,808	0,5	Valid
Kompensasi (X2)	0,841	0,5	Valid
Jenjang Karir (X3)	0,820	0,5	Valid
Pembelajaran Digital (X4)	0,792	0,5	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0,625	0,5	Valid
Kinerja (Y)	0,622	0,5	Valid

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui hasil *convergent validity* berdasarkan nilai average variance extracted. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai AVE yang lebih dari 0.5. Hal tersebut mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang membentuk konstruk laten memiliki *convergent validity* yang baik apabila dilihat dari nilai average variance extracted.

**Uji Discriminant Validity**

Proses pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Pengujian *discriminant validity* dilakukan melalui analisis *Fornell-Lacker Criterion* yaitu uji validitas yang dilakukan dengan membandingkan korelasi antar variabel atau konstruk dengan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* ( $\sqrt{\text{AVE}}$ ). Prediksi dikatakan memiliki nilai AVE yang baik apabila nilai akar kuadrat AVE setiap variabel laten lebih besar dari korelasi antar variabel laten lainnya. Berikut adalah tabel *Fornell-Lacker Criterion*:

**Tabel 3. Fornell Larcker Criterion**

	Jenjang Karir (X3)	Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y)	Kompensasi (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Pembelajaran Digital (X4)
Jenjang Karir (X3)	0,905					
Kepemimpinan (X1)	0,298	0,899				
Kinerja (Y)	0,432	0,532	0,789			
Kompensasi (X2)	0,430	0,382	0,400	0,917		
Motivasi Kerja (Z)	0,521	0,372	0,675	0,556	0,791	
Pembelajaran Digital (X4)	0,345	0,227	0,467	0,216	0,638	0,890

Berdasarkan hasil pengujian *discriminant validity* melalui *fornell-lacker criterion* terlihat bahwa akar AVE ( $\sqrt{\text{AVE}}$ ) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi setiap konstruk dengan konstruk lainnya. Metode lain yang dapat digunakan untuk mengukur *discriminant validity* adalah melalui analisis *cross-loading* antara indikator dengan konstraknya yaitu dengan membandingkan korelasi indikator terhadap konstruk asosiasinya dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain. Nilai koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosiasinya harus lebih besar daripada konstruk lain. Berikut merupakan hasil dari analisis *cross-loading* dari data penelitian:

**Tabel 4. Nilai Uji Validitas Diskriminan Cross Loading**

	X1	X2	X3	X4	Y	Z
<b>Kepemimpinan</b>						
PIM1	0,900	0,368	0,247	0,171	0,439	0,355
PIM2	0,886	0,340	0,234	0,127	0,336	0,225
PIM3	0,901	0,334	0,276	0,205	0,474	0,315
PIM4	0,907	0,351	0,304	0,285	0,516	0,394
PIM5	0,900	0,328	0,266	0,202	0,563	0,345

Kompensasi						
KOM1	0,359	0,889	0,376	0,152	0,395	0,499
KOM2	0,381	0,940	0,418	0,270	0,396	0,568
KOM3	0,322	0,928	0,429	0,193	0,366	0,509
KOM4	0,333	0,911	0,345	0,168	0,290	0,447
Jenjang Karir						
JK1	0,245	0,404	0,864	0,345	0,372	0,446
JK2	0,237	0,396	0,919	0,271	0,384	0,432
JK3	0,284	0,422	0,936	0,293	0,392	0,468
JK4	0,309	0,340	0,901	0,339	0,413	0,534
Pembelajaran Digital						
PD1	0,216	0,238	0,375	0,906	0,456	0,608
PD2	0,229	0,226	0,282	0,920	0,458	0,592
PD3	0,209	0,111	0,312	0,893	0,388	0,585
PD4	0,145	0,180	0,248	0,839	0,344	0,470
Motivasi Kerja						
MK1	0,233	0,560	0,471	0,460	0,481	0,820
MK2	0,321	0,392	0,457	0,506	0,577	0,836
MK3	0,186	0,282	0,276	0,508	0,465	0,723
MK4	0,356	0,533	0,426	0,615	0,620	0,823
MK5	0,348	0,415	0,416	0,410	0,501	0,744
Kinerja						
KIN1	0,404	0,445	0,400	0,373	0,835	0,706
KIN2	0,433	0,256	0,431	0,376	0,727	0,414
KIN3	0,397	0,347	0,251	0,329	0,787	0,496
KIN4	0,479	0,289	0,385	0,468	0,818	0,533
KIN5	0,387	0,208	0,214	0,283	0,771	0,468

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh indikator memiliki korelasi yang tinggi terhadap konstraknya dibandingkan dengan konstruk yang lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki validitas diskriminan yang baik pada discriminant validity cross loading.

**Uji Reliability**

*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk mengetahui baik tidaknya reliabilitas konstruk. Masing-masing konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2017) dapat dikatakan reliabel, jika *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,60 masih dapat dikatakan reliabel. Berikut disajikan hasil uji reliability menggunakan program *Smart PLS 4*.

**Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan (X1)	0,941	0,955
Kompensasi (X2)	0,937	0,955
Jenjang Karir (X3)	0,926	0,948
Pembelajaran Digital (X4)	0,913	0,938
Motivasi Kerja (Z)	0,849	0,892
Kinerja (Y)	0,848	0,891

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa seluruh konstruk laten memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7, hal tersebut mengindikasikan bahwa konstruk laten memiliki reliability yang baik. Selain itu pada nilai composite reliability seluruh konstruk laten memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70. Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang diperoleh, menunjukkan bahwa model memiliki reliabilitas yang baik.

**Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

Evaluasi inner model merupakan analisa hasil hubungan antar konstruk. Pengujian inner model terdiri dari *R square*, *f square*, *Q-square predictive relevance*, dan uji hipotesis.

**R Square**

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian dengan Smart PLS 4, diperoleh hasil R Square sebagai berikut.

**Tabel 6. R Square**

	R Square	Hubungan
Kinerja (Y)	0,734	Kuat

Menurut Chin (1998) dalam (Yamin et al., 2011) R Square dengan nilai 0.67 menunjukkan model kuat, nilai 0.33 menunjukkan model moderate dan nilai 0.19 menunjukkan model lemah. Dari hasil Tabel 6 dapat dilihat R Square untuk variabel kinerja sebesar 0,734 yang berarti bahwa kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir, pembelajaran digital dengan dimoderasi motivasi kerja mampu menjelaskan Kinerja sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Q<sup>2</sup> Predictive Relevance**

Pengujian Q-square digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih bedar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan Q-square kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Cohen, 1988 dalam Yamin and Kurniawan (2011:21). Nilai Q-square yang diperoleh dengan menggunakan nilai R2 pada tabel di atas, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 7. Q<sup>2</sup> Predictive Relevance**

Variabel	R Square	1-R Square
Kinerja (Y)	0,734	0,264
Q2 =	$Q2 = 1 - (1 - 0,734) = 73,4\%$	
Galat =	$Q2 = 100\% - 73,4\% = 26,6\%$	

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai Q square lebih besar dari 0, hal ini berarti nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik sehingga model mempunyai relevansi prediktif. Hal ini berarti terdapat 73,4% pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel laten endogen, dan sebanyak 26,6% merupakan galat model.

**Goodness of Fit (GoF)**

Index ini digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Nilai GoF 0.10 disimpulkan bahwa GoF termasuk dalam kategori small, Nilai GoF 0.250 disimpulkan bahwa GoF termasuk dalam kategori medium dan Nilai GoF 0.36 disimpulkan



bahwa GoF termasuk dalam kategori large. Untuk alasan ini GoF index dihitung dari akar kuadrat nilai average communality index dan average R-square sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{Aavg AVE} \times \text{Aavg R}^2} \\
 &= \sqrt{0,751 \times 0,734} \\
 &= 0,743
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai GoF yang diperoleh sebesar 0,743, maka diketahui bahwa nilai GoF nya termasuk dalam kategori large (tinggi).

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai path coefficient, t-value, dan p-value. Untuk menilai signifikansi dan prediksi dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai path coefficient dan t-value (Kock, 2016). Menurut Kock, N (2016) menilai prediksi dan signifikansi dalam pengujian hipotesis dapat dilihat p-value. Nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel berikut.

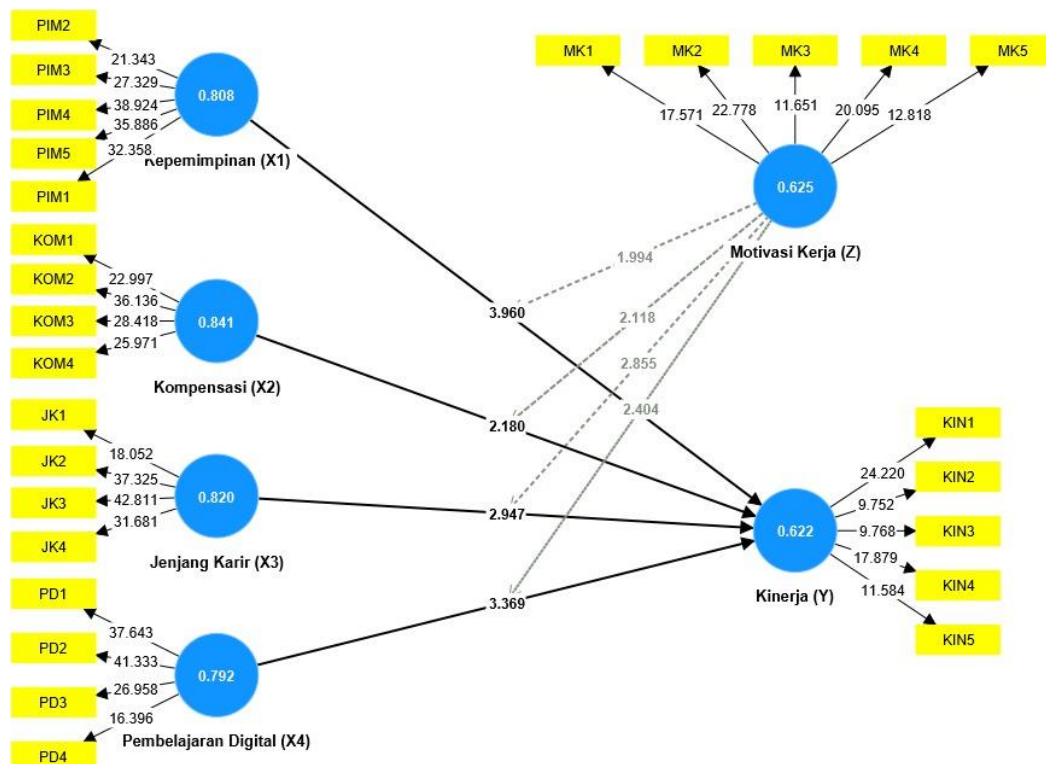
**Tabel 8. Nilai T-tabel**

	Two-tailed
t-tabel	1,96

Menurut (Kock, 2016) dengan tingkat kepercayaan 95% (alpha 5%), two-tailed, diperoleh nilai t-tabel sebagai berikut:

1. Jika nilai t-statistik  $\geq 1,96$  (digunakan untuk pengaruh langsung), maka H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Jika nilai t-statistik  $< 1,96$  (digunakan untuk pengaruh langsung), maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Besarnya nilai signifikansi antar variabel yang diuji disajikan dalam bentuk nilai yang terdapat pada anak panah yang menghubungkan satu dari variabel ke variabel yang menjadi tujuan.



Berikut ini adalah rekapitulasi hasil uji hipotesis:

**Tabel 9. Nilai Path Coefficient dan P-values**

Hipotesis	Variabel	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keterangan
H1	Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	0,247	3,960	0,000	Diterima
H2	Kompensasi (X2) -> Kinerja (Y)	-0,143	2,180	0,029	Diterima
H3	Jenjang Karir (X3) -> Kinerja (Y)	0,245	2,947	0,003	Diterima
H4	Pembelajaran Digital (X4) -> Kinerja (Y)	0,386	3,369	0,001	Diterima
H5	Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,319	3,306	0,001	Diterima
H6	Motivasi Kerja (Z) x Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	-0,255	1,994	0,046	Diterima
H7	Motivasi Kerja (Z) x Kompensasi (X2) -> Kinerja (Y)	-0,219	2,118	0,034	Diterima
H8	Motivasi Kerja (Z) x Jenjang Karir (X3) -> Kinerja (Y)	0,225	2,855	0,004	Diterima
H9	Motivasi Kerja (Z) x Pembelajaran Digital (X4) -> Kinerja (Y)	0,174	2,404	0,016	Diterima

Terdapat pengaruh yang signifikan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, berikut adalah penjabaran hasil uji hipotesis:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,247. Hal ini dibuktikan dengan p-values sebesar 0,000 dan t-statistic 3,960 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai coefficient adalah positif, yang dapat diartikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja atau dapat dikatakan semakin baik Kepemimpinan maka Kinerja akan semakin baik pula sebaliknya semakin buruk Kepemimpinan maka Kinerja akan semakin buruk pula.
- H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien jalur sebesar -0,143. Hal ini dibuktikan dengan p-values sebesar 0,029 dan t-statistic 2,180 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai coefficient adalah negatif, yang dapat diartikan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja atau dapat dikatakan semakin tinggi Kompensasi maka Kinerja akan semakin buruk sebaliknya semakin rendah Kompensasi maka Kinerja akan semakin baik.
- H3: Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,245. Hal ini dibuktikan dengan p-values sebesar 0,003 dan t-statistic 2,947 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai coefficient adalah positif, yang dapat diartikan bahwa Jenjang karir berpengaruh positif terhadap Kinerja atau dapat dikatakan semakin tinggi Jenjang karir maka Kinerja akan semakin baik sebaliknya semakin rendah Jenjang karir maka Kinerja akan semakin buruk.
- H4: Pembelajaran digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,386. Hal ini dibuktikan dengan p-values sebesar 0,001 dan t-statistic 3,369 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai coefficient adalah positif, yang dapat diartikan bahwa Pembelajaran digital berpengaruh positif terhadap Kinerja atau dapat dikatakan semakin baik Pembelajaran digital maka Kinerja akan semakin baik pula sebaliknya semakin buruk Pembelajaran digital maka Kinerja akan semakin buruk pula.

- H5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,319. Hal ini dibuktikan dengan p-values sebesar 0,001 dan t-statistic 3,306 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai coefficient adalah positif, yang dapat diartikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja atau dapat dikatakan semakin tinggi Motivasi kerja maka Kinerja akan semakin baik sebaliknya semakin rendah Motivasi kerja maka Kinerja akan semakin buruk.
- H6: Motivasi kerja memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar -0,255. Hal ini dibuktikan dengan p-values sebesar 0,046 dan t-statistic 1,994 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai coefficient adalah negatif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki sifat melemahkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan mempengaruhi lebih rendah kinerja meskipun kepemimpinan yang ada sudah baik.
- H7: Motivasi kerja memoderasi secara signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar -0,219. Hal ini dibuktikan dengan p-values sebesar 0,034 dan t-statistic 2,118 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai coefficient adalah negatif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki sifat melemahkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan mempengaruhi lebih rendah kinerja meskipun kompensasi yang ada sudah baik.
- H8: Motivasi kerja memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh jenjang karir terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,225. Hal ini dibuktikan dengan p-values sebesar 0,004 dan t-statistic 2,855 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai coefficient adalah positif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki sifat menguatkan pengaruh jenjang karir terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan mempengaruhi lebih baiknya kinerja dengan jenjang karir yang tinggi.
- H9: Motivasi kerja memoderasi secara signifikan pengaruh pembelajaran digital terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,174. Hal ini dibuktikan dengan p-values sebesar 0,016 dan t-statistic 2,404 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai coefficient adalah positif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki sifat menguatkan pengaruh pembelajaran digital terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan mempengaruhi lebih baiknya kinerja dengan pembelajaran digital yang baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad hal ini menggambarkan bahwa kepemimpinan mampu memberikan dorongan positif dan inspirasi kepada para guru. Kepala sekolah di Yayasan Thariq Bin Ziyad memiliki kemampuan untuk memotivasi dan membimbing guru-guru dengan cara yang mendukung peningkatan kinerja mereka. Adanya pengaruh positif ini, diharapkan bahwa kinerja guru-guru di Yayasan Thariq Bin Ziyad akan meningkat. Pengaruh positif dari kepemimpinan dapat mencakup berbagai aspek, seperti memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan yang dibutuhkan, membangun lingkungan kerja yang positif, dan merespons kebutuhan dan aspirasi guru-guru.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad hal ini menggambarkan bahwa bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di Yayasan Thariq Bin Ziyad memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja para guru di yayasan tersebut. Kompensasi dalam bentuk penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada guru sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam proses pendidikan. Sistem kompensasi yang ada di Yayasan Thariq Bin Ziyad memiliki efek yang baik dan nyata dalam mendorong guru-guru untuk memberikan

- hasil yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Melalui pemberian kompensasi yang memadai dan sesuai dengan prestasi, organisasi pendidikan seperti Yayasan Thariq Bin Ziyad berharap dapat memotivasi guru-guru untuk bekerja dengan semangat dan memberikan kontribusi positif terhadap proses pembelajaran siswa.
3. Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menggambarkan bahwa guru-guru mengalami perkembangan dan kemajuan dalam karir mereka, seperti naik pangkat, tanggung jawab tambahan, atau kesempatan pengembangan profesional. Adanya jenjang karir yang jelas dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan profesional, guru-guru di Yayasan Thariq Bin Ziyad merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka. Jenjang karir dapat mencakup kesempatan untuk menjadi kepala sekolah, koordinator pelajaran, atau mendapatkan tanggung jawab tambahan dalam manajemen pendidikan.
  4. Pembelajaran digital berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menggambarkan penggunaan teknologi digital di Yayasan Thariq Bin Ziyad baik dalam penyampaian materi pelajaran, penilaian, maupun interaksi dengan siswa memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru. Penerapan pembelajaran digital melibatkan penggunaan platform pembelajaran online, sumber daya digital, atau perangkat lunak khusus untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Adanya pengaruh dan dampak yang signifikan diharapkan mampu mengintegrasikan teknologi digital secara efektif dalam proses pembelajaran, meningkatkan kualitas pengajaran mereka, dan merespons kebutuhan pendidikan yang berkembang.
  5. Motivasi kerja memoderasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menggambarkan bahwa bahwa tingkat motivasi kerja guru tidak hanya memiliki dampak langsung pada kinerja mereka tetapi juga dapat memoderasi atau mengubah sejauh mana kepemimpinan memengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan di Yayasan Thariq Bin Ziyad dan kinerja guru. Tingkat motivasi kerja guru tinggi, mereka lebih mampu merespons dan memanfaatkan arahan dan dukungan yang diberikan oleh kepemimpinan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.
  6. Motivasi kerja memoderasi secara signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru bukan hanya memiliki dampak langsung pada kinerja mereka, tetapi juga dapat mempengaruhi sejauh mana kompensasi memengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja dapat memperkuat hubungan tingkat kompensasi yang diterima guru dan kinerja di Yayasan Thariq Bin Ziyad. Motivasi kerja memoderasi hubungan antara kompensasi dan kinerja guru dapat membantu Yayasan Thariq Bin Ziyad dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan memahami cara memotivasi guru untuk mencapai hasil terbaik. Faktor-faktor seperti keadilan dalam sistem kompensasi, pengakuan atas prestasi, dan mekanisme insentif dapat menjadi pertimbangan penting dalam memotivasi guru. Tingkat motivasi kerja guru tinggi, kemajuan karir seperti naik pangkat lebih memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi lebih dalam pekerjaan mereka.
  7. Motivasi kerja memoderasi secara signifikan pengaruh jenjang karir terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru tidak hanya berdampak langsung pada kinerja mereka, tetapi juga dapat memoderasi atau mengubah sejauh mana jenjang karir memengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara kemajuan karir yang diberikan dan kinerja guru.
  8. Motivasi kerja memoderasi secara signifikan pengaruh pembelajaran digital terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru tidak hanya berdampak langsung pada kinerja mereka, tetapi juga dapat memoderasi atau mengubah sejauh mana penggunaan pembelajaran digital memengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara integrasi pembelajaran digital

dan kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Tingkat motivasi kerja guru tinggi menjadikan para guru lebih mampu mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi digital dalam pembelajaran dengan semangat dan dedikasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

9. Motivasi kerja memoderasi positif hubungan kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir dan pembelajaran digital secara simultan terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir, dan pembelajaran digital di Yayasan Thariq Bin Ziyad memiliki dampak bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru. Pengaruh dari faktor-faktor ini tidak hanya terjadi secara langsung, tapi juga dimoderasi oleh tingkat motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru memiliki peran penting dalam memperkuat atau menyeimbangkan efek positif atau negatif dari kepemimpinan yang diterapkan, sistem kompensasi, jenjang karir yang tersedia, dan penggunaan pembelajaran digital terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Motivasi kerja sebagai faktor penentu yang memodifikasi dampak dari variabel-variabel lain terhadap kinerja guru di Yayasan Thariq Bin Ziyad.

## REFERENSI

- Arsya, A. (2023). *Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Melakukan Supervisi Akademik Guna Meningkatkan Kinerja Guru PAI Di Kecamatan Semarang Utara (Studi Kasus Sd Negeri Kuningan 01 Dan Sd Negeri Purwosari 01)*. Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG). <http://repository.unissula.ac.id/31473/>.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Faeni, D. P. (2024). SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development* 2024, 8(2), 2271. <https://doi.org/10.24294/Jipd.V8i2.2271>.
- Gede, I. K. , & P. P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 7.4, 2337-3067.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra , AGORA Vol. 5, No.1*.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Ngongo, A., Talok, D., Niha, S. S., Manafe, H. A., & Kaluge, A. H. (2022). Pengaruh Sarana Pembelajaran Digital dan Kompetensi Digital Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kupang dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Novita, F. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Adi Propertindo Jawa Tengah Dan Diy (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia)*.
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>
- Sofiyah, F. R., & . Y. (2022). Determination Work Life Balance, Commitment Organization, Work Motivation and Compensation Financial on the Job Satisfaction Generation

- Millennial Performance as an Intervening Variable (Case Study on Driver Gojek Kota Medan). *Webology*, 19(1), 3230–3242. <https://doi.org/10.14704/web/v19i1/web19213>
- Suasthi, G. A., Bagus, I., Suadnyana, P. E., Mpu, S., Singaraja, K., & Id, A. A. (2020). *Membangun Karakter “Genius” Anak Tetap Belajar Dari Rumah Selama Pandemi Covid-19 Pada Sekolah Suta Dharma Ubud Gianyar*. <http://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/cetta>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhandi, A. M., & Robi’ah, F. (2022). Guru dan Tantangan Kurikulum Baru: Analisis Peran Guru dalam Kebijakan Kurikulum Baru. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 5936–5945. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3172>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. . (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2*.