Copyright © 2024 The Author(s)
Didaktika: Jurnal Kependidikan Vol.13 No. 001 Spesial Issue Desember 2024

Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Guru: Spiritualitas, Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan, Berpikir Kritis di SMP Kota Surakarta

Desilva Sindra Javanis[1], Harsono[2], Ahmad Muhibbin[3]
[1,2,3]Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

[1]q100230006@student.ums.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru dan faktor-faktor yang memengaruhinya di sekolah menengah pertama di Kota Surakarta, termasuk spiritualitas, kepemimpinan pembelajaran, manajemen pengetahuan, pemikiran kritis, dan peran guru penggerak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut. Populasi penelitian ini terdiri dari 1.890 guru, dengan sampel sebanyak 330 guru yang dipilih secara acak (random sampling). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknik Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja guru, yang dapat memberikan wawasan bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja guru di sekolah menengah pertama.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Spiritualitas, Kepemimpinan Pembelajaran, Manajemen Pengetahuan, Berpikir Kritis, Penggerak Guru.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar bagi setiap manusia, memungkinkan mereka untuk mempelajari hal-hal yang belum mereka ketahui. Dalam konteks ini, peran guru sangat vital dan tidak dapat dianggap remeh. Guru merupakan aktor utama dalam disiplin pendidikan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang efektif. Tanggung jawab guru mencakup pemenuhan kebutuhan siswa dan pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk memberikan pelatihan profesional kepada mereka (Risiandy, 2021). Kualitas seorang guru sangat mempengaruhi keberhasilan proses belajar di sekolah, dengan tujuan utama menciptakan individu yang beradab, bermartabat, cerdas, dan berpotensi berkembang (Pemerintah Pusat, 2003). Lebih dari sekadar mentransfer pengetahuan, guru juga mentransfer nilai-nilai dan berfungsi sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan bimbingan kepada siswa dalam proses belajar (Latiana, 2019). Dengan demikian, posisi guru sangat penting dalam membentuk moral dan karakter siswa.

Mustofa (2007) menekankan bahwa profesionalisme guru adalah isu utama dalam pendidikan, karena untuk menghasilkan siswa yang memahami dan berprestasi, dibutuhkan pendidik yang kompeten dan profesional. Ketidakprofesionalan dalam pendidikan berdampak luas terhadap kualitas pendidikan, sehingga berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas guru, seperti program sertifikasi, kegiatan guru, dan kelompok kerja guru.

Pendidikan berkualitas telah menjadi program prioritas pemerintah dan merupakan upaya berkelanjutan. Selain pemerintah, berbagai pihak seperti sektor swasta, lembaga pendidikan, dan masyarakat umum turut berperan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Masyarakat yang mengerti pentingnya pendidikan cenderung mencari sekolah terbaik untuk anak mereka, tanpa mempermasalahkan biaya, asalkan pendidikan yang diperoleh berkualitas

dengan fasilitas yang memadai. Pendidikan adalah pilar utama pembangunan masyarakat dan negara, mencerminkan visi dan misi bangsa dalam menghasilkan generasi berkualitas. Di era global dan kemajuan teknologi saat ini, pendidikan diharapkan tidak hanya relevan tetapi juga meningkat kualitasnya untuk menghadapi tantangan global (Syahfril dan Zelhendri, 2017). Kualitas pendidikan di suatu negara berdampak besar pada kemampuan bangsa bersaing di kancah global dan meningkatkan kesejahteraan. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan pendidikan adalah tugas penting bagi setiap negara (Apriyanti Widiansyah, 2018). Kualitas pendidikan mencakup tidak hanya pembelajaran akademis tetapi juga keterampilan sosial, etika, dan nilai kemanusiaan. Pendidikan yang berkualitas berdampak positif dalam jangka panjang pada perkembangan individu dan masyarakat, serta pembentukan masa depan yang lebih baik melalui sistem manajemen mutu pendidikan yang efektif.

Organisasi perlu melakukan perubahan signifikan dan terobosan baru untuk tetap bersaing. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia menjadi komponen penting. Shohib dan Hadi (2020) menyatakan bahwa ketertarikan antar karyawan berpengaruh positif terhadap organisasi secara individu dan kelompok, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pertumbuhan organisasi. Menurut Gupta et al. (2013), sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan rekan kerja membantu mencapai tujuan organisasi. Spiritualitas tempat kerja, yang mencakup makna pekerjaan dalam komunitas dan keselarasan dengan nilai organisasi, dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kinerja (Pandey et al., 2016; Nurmayanti et al., 2018; Endah, 2016).

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam organisasi, mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan. Menurut Kadarusman (2012) dan Hasbuan (2011), kepemimpinan melibatkan penggunaan wewenang untuk mengarahkan dan bertanggung jawab atas pekerjaan. Kepemimpinan juga berkaitan dengan mempengaruhi perilaku dan perasaan individu serta kelompok untuk mencapai tujuan. Kartono (2010) melihat kepemimpinan sebagai hubungan dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin, yang berkembang melalui interaksi.

Kepemimpinan dalam pendidikan sangat penting untuk membentuk budaya sekolah yang mendukung pembelajaran efektif. Windasari et al. (2022) menyatakan bahwa pemimpin yang sukses mampu mempercepat perubahan dan menunjukkan kualitas pribadi yang inspiratif. Kepemimpinan pembelajaran sangat penting untuk keberlanjutan lembaga pendidikan, dengan fokus pada visi dan misi serta kerjasama untuk mencapai tujuan bersama (Bachtiar, 2008; Hendarto dalam Prabawa dan Supartha, 2018).

Manajemen pengetahuan di sekolah menjadi aset penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam lingkungan yang kompetitif. Konsep ini melibatkan penggunaan optimal informasi dan data, baik eksplisit maupun implisit (Mohd Ghazali et al., 2007; Ramachandran et al., 2013). Pemimpin dalam manajemen pengetahuan harus menjadi teladan dalam perencanaan, komunikasi, dan pembinaan (Tan et al., 2013). Pengetahuan sebagai aset organisasi melibatkan interaksi antara human capital dan informasi (Nussery dan Liebowitz, 1999), dengan manajemen pengetahuan mencakup penciptaan, pembagian, dan pemanfaatan pengetahuan (Chourides et al., 2020).

Berpikir kritis adalah proses mencari, menghasilkan, dan menganalisis informasi untuk membuat keputusan yang rasional (Yildirim dan Ozkharaman, 2011; Amri dan Ahmadi, 2010). Program Merdeka Belajar, sebagai inisiatif reformasi pendidikan di Indonesia, bertujuan untuk menciptakan pembelajaran yang berfokus pada siswa dan mempromosikan profil pelajar Pancasila (Nadiem, 2020; Sibagariang et al., 2021). Transformasi pendidikan melibatkan perubahan esensial dalam bentuk, struktur, dan hakekat pendidikan, berbeda dari perubahan biasa (Tosey dan Robinson, 2002; Kotter dan Schlesinger, 2008; Scharmer, 2018).

Copyright © 2024 The Author(s)

Guru penggerak diharapkan dapat memainkan peran kunci dalam mentransformasi sistem pendidikan, membangun visi, dan menciptakan budaya positif di sekolah (Iwan Syahril, 2020). Kinerja guru yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan (Mulyasa, 2013; Kempa, 2015; Abbas, 2017). Evaluasi kinerja guru menjadi krusial untuk menilai kontribusi individu dalam proses pendidikan, yang mencakup hasil, perilaku, dan pengembangan profesionalisme (Cascio, 2019). Penelitian ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, terutama dalam konteks sekolah menengah pertama. Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan penting bagi pengambil kebijakan pendidikan dalam merancang strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Selain itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru akan membantu dalam pengembangan program pelatihan dan pembinaan yang lebih efektif, yang dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan untuk mendukung transformasi pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Metode

Sesuai dengan tujuan penelitian, jenis penelitian yang tepat adalah kuantitatif dengan rancangan survei. Populasi penelitian ini terdiri dari 1.890 guru, dengan sampel sebanyak 330 guru yang dipilih menggunakan *metode random sampling*. Instrumen pengumpulan data berupa angket yang telah diuji validitas dan reabilitasnya, kemudian dilanjutkan dengan wawancara kepada guru terpilih untuk memperoleh data tambahan. Teknik analisis statistik digunakan untuk mengungkap pola dan hubungan antar variabel, Untuk menganalisis data, digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan aplikasi AMOS versi 24. Pemilihan metode ini didasarkan pada teori Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2019) mengenai Transformational Leadership, yang dijelaskan dalam jurnal *The Leadership Quarterly*. Penelitian ini mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya mendorong perubahan dalam perilaku individu melalui inspirasi dan motivasi, tetapi juga meningkatkan kinerja dan komitmen anggota tim melalui pengembangan pribadi dan pemberdayaan. Dalam konteks pendidikan, teori ini dapat menjelaskan bagaimana kepemimpinan pembelajaran yang transformasional dapat memengaruhi kinerja guru. Selain itu, teori Zhao, Lei, & Li (2020) mengenai Manajemen Pengetahuan dalam Pendidikan, yang dijelaskan dalam jurnal *Educational Management Administration & Leadership*, menggarisbawahi pentingnya pengelolaan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran. Kedua teori ini relevan untuk menjelaskan bagaimana kepemimpinan pembelajaran, manajemen pengetahuan, dan peran guru penggerak mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

Hasil

Deskripsi Data

Pada penelitian ini data responden berjumlah 330 responden yaitu guru SMP di Kota Surakarta yang Dimana penelitian dilakukan pada 12 Januari-15 Maret 2024, kemudian disajikan pada table berikut:

Tabel 1. Deskriptif Responden

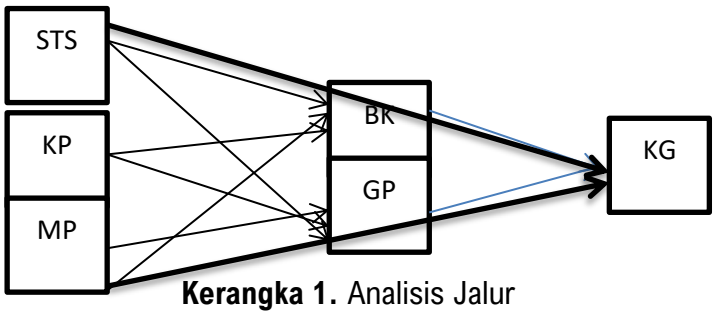
Deskriptif	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	106	32%
Perempuan	224	68%

Status		
Tidak Menikah	165	50%
Menikah	165	50%
Pendidikan Terakhir		
S1	273	83%
S2	29	9%
Profesi	28	8%

Sumber: Kumpulan Responden, 2024

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, dengan persentase sebesar 68%. Mayoritas responden memiliki status pernikahan tidak menikah, yaitu sebesar 50%. Dalam hal pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1. Data yang diperoleh dari responden selanjutnya dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS AMOS versi 24, dengan perhitungan yang dilakukan untuk memodelkan data menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang ada dan untuk melihat pola serta arah pengaruh antar variabel yang diteliti.

Gambar analisis jalur dapat ditampilkan pada gambar berikut:



Kerangka 1. Analisis Jalur

Pada kerangka di atas terdapat 6 variabel, dengan 3 variabel endogen yaitu Spiritualitas Tempat Kerja (X_1), Kepemimpinan Pembelajaran (X_2), Manajemen Pengetahuan (X_3) dan variabel 3 eksogen yaitu Berfikir Kritis (Z_1), Guru Penggerak (Z_2) dan Kinerja Guru (Y).

Model Kebaikan

Goodness of fit sebaiknya dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis untuk mengetahui kritesia model penelitian yang bagus, table perhitungan *goodness of fit* disajikan berikut:

Tabel 2. Kebaikan Kesesuaian

Indeks Kebaikan Kesesuaian	*Cut of value*	Hasil	Evaluasi
$X^2 - Chi\ Square$	<259,914	783,626	*Tidak Fit*
CMIN/DF	≤ 2	2,153	*Tidak Fit*
RMR	Mendekati 0	0,018	*Fit*
GFI	Mendekati 1	0,852	*Fit*
AGFI	Mendekati 1	0,823	*Fit*
RMSEA	$\leq$ 0,008	0,059	*Fit*

Copyright © 2024 The Author(s)

TLI	>0,9	0,918	*Fit*
CFI	>0,9	0,926	*Fit*

Sumber: data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki beberapa indikator yang menunjukkan kecocokan (*Fit*), seperti RMR, GFI, AGFI, RMSEA, TLI, dan CFI. Namun, terdapat dua indikator utama, $X^2 - Chi\ Square$ dan CMIN/DF, yang tidak memenuhi kriteria kecocokan model. Nilai Chi-Square yang tinggi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara model yang diuji dengan data empiris. Begitu pula dengan nilai CMIN/DF yang melebihi batas yang ditentukan ($\leq$ 2), sehingga mengindikasikan bahwa model masih perlu dilakukan modifikasi agar lebih sesuai dengan data.

Oleh karena itu, sebelum melanjutkan ke tahap pengujian hipotesis, diperlukan perbaikan atau modifikasi model dengan mempertimbangkan berbagai strategi, seperti menyesuaikan hubungan antar variabel, menghilangkan indikator yang tidak signifikan, atau melakukan modifikasi model berbasis teori. Dengan demikian, model yang digunakan dapat memenuhi kriteria Goodness of Fit yang lebih baik, sehingga hasil pengujian hipotesis menjadi lebih valid dan dapat dipercaya, model perbaikan *goodness of fit* dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Tabel Revisi *Goodness Of Fit*

Indeks Kebaikan Kesesuaian	*Cut of value*	Hasil	Evaluasi
$X^2 - Chi\ Square$	<259,914	230,352	*Fit*
CMIN/DF	$\leq$ 2	0,847	*Fit*
RMR	Mendekati 0	0,010	*Fit*
GFI	$\geq$ 0,90	0,955	*Fit*
AGFI	$\geq$ 0,90	0,928	*Fit*
RMSEA	$\leq$ 0,008	0,000	*Fit*
TLI	>0,90	1,011	*Fit*
CFI	>0,90	1,000	*Fit*

Sumber: Ghozali (2014)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 3 mengenai evaluasi kebaikan model, dapat disimpulkan bahwa model yang diuji menunjukkan kebaikan kesesuaian yang sangat baik dengan data. Pertama, nilai $X^2 - Chi\ Square$ sebesar 230,352 berada di bawah batas cut-off value sebesar 259,914, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kesesuaian yang baik secara statistik. Indeks CMIN/DF menunjukkan hasil 0,847, jauh di bawah batas maksimal 2, yang berarti model menunjukkan fit yang sangat baik dengan data. Selain itu, nilai Root Mean Square Residual (RMR) sebesar 0,010 mendekati 0, menegaskan bahwa residual model sangat kecil, sehingga model cocok dengan data yang ada.

Indeks Goodness of Fit Index (GFI) dan *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) masing-masing menunjukkan nilai 0,955 dan 0,928, keduanya melebihi batas minimal 0,90, yang menandakan bahwa model memiliki kebaikan fit yang kuat. Nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) sebesar 0,000 jauh di bawah ambang batas 0,008, menunjukkan bahwa model memodelkan data dengan sangat akurat dan tepat. Selain itu, nilai *Tucker-Lewis* Index (TLI) dan *Comparative Fit Index* (CFI) masing-masing adalah 1,011 dan 1,000, keduanya melebihi

nilai cut-off 0,90, yang menegaskan bahwa model memiliki kebaikan fit yang sangat baik dalam perbandingan dengan model-model alternatif.

Secara keseluruhan, hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang diuji memiliki kebaikan kesesuaian yang sangat baik dan fit dengan data, menurut berbagai indeks evaluasi yang digunakan. Hal ini menyiratkan bahwa model tersebut dapat dianggap valid dan tepat dalam menggambarkan struktur data yang diuji.

Regression Weighs

Uji Selanjutnya adalah pengujian hipotesis dimana mempertimbangkan antara nilai CR dan P, pada hasil ini apabila nilai P menunjukkan *** atau kurang dari 0,05 dan nilai CR lebih dari 1,96 maka terdapat pengaruh yang signifikansi antar variabel, sedangkan nilai P lebih besar dari 0,05 dam nilai CR lebih kecil dari 1,96 maka tidak ada pengaruh signifikansi antar variabel, berikut tabel saji hasil uji hipotesis:

Tabel 4. *Regression Weights*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BP	<---	STK	.548	.194	2.824	.005	par_24
BP	<---	KP	-1.463	.437	-3.345	***	par_25
BP	<---	MP	1.367	.331	4.131	***	par_26
GP	<---	STK	.190	.137	1.384	.166	par_27
GP	<---	KP	-.571	.317	-1.799	.072	par_28
GP	<---	MP	1.104	.239	4.619	***	par_29
KG	<---	BP	-.177	.139	-1.273	.203	par_30
KG	<---	GP	.711	.179	3.967	***	par_31
KG	<---	STK	.320	.082	3.906	***	par_32
KG	<---	MP	-.018	.163	-.113	.910	par_33

Sumber: Sumber Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan jika variabel spiritualitas kerja, kepemimpinan pembelajaran, dan manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel antara berfikir kritis dan pada variabel manajemen pembelejaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel antara guru penggerak dan pada variabel spiritualitas tempat kerja dan kepemimpinan pembelajaran tidak memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel antara guru penggerak. Pada variabel mediator antara guru penggerak dan spiritualitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sedangkan variabel antara berfikir kritis dan manajemen pengetahuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel guru penggerak. Variabel berfikir kritis terbukti menjadi variabel mediator antara spiritualitas tempat kerja, kepemimpinan pembelajaran dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja guru sedangkan variabel guru penggerak terbukti menjadi mediator antara manajemen pembeljaran terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji kecocokan model dan uji hipotesis, kemudian melihat seberapa besar pengaruh setiap variabel dapat dilihat melalui hasil *standardized regression weights* pada table berikutnya:

Copyright © 2024 The Author(s)

Tabel 5. *Standardized Regression Weights*

			Estimate
BP	<---	STK	.785
BP	<---	KP	-1.759
BP	<---	MP	1.876
GP	<---	STK	.229
GP	<---	KP	-.579
GP	<---	MP	1.277
KG	<---	BP	-.157
KG	<---	GP	.748
KG	<---	STK	.406
KG	<---	MP	-.022

Untuk kinerja guru, berpikir kritis memiliki pengaruh negatif signifikan dengan nilai estimate sebesar -0,157, artinya semakin rendah berpikir kritis, semakin rendah pula kinerja guru. Sebaliknya, peran guru penggerak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai estimate sebesar 0,748, menunjukkan bahwa semakin tinggi peran guru penggerak, semakin baik kinerja guru. Spiritualitas tempat kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai estimate sebesar 0,406, menunjukkan bahwa peningkatan spiritualitas tempat kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja guru. Namun, manajemen pengetahuan menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja guru dengan nilai estimate sebesar -0,022, menunjukkan bahwa semakin rendah manajemen pengetahuan, semakin rendah pula kinerja guru. Temuan ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai bagaimana berbagai faktor mempengaruhi berpikir kritis, peran guru penggerak, dan kinerja guru.

Total Effect

Pada penelitian ini, pengaruh total dilihat pada table berikut ini:

Tabel 6. Standardized Total Effect

	MP	KP	STK	GP	BP	KG
GP	1.277	-.579	.229	.000	.000	.000
BP	1.876	-1.759	.785	.000	.000	.000
KG	.638	-.157	.454	.748	-.157	.000

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat variasi pengaruh antara berbagai variabel terhadap guru penggerak, berpikir kritis, dan kinerja guru. Pertama, manajemen pengetahuan memiliki pengaruh total yang positif terhadap guru penggerak dengan nilai standardized total effect sebesar 1,277, serta pengaruh positif yang signifikan terhadap berpikir kritis dengan nilai sebesar 1,876. Selain itu, pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja guru juga positif dengan nilai sebesar 0,638.

Kepemimpinan pembelajaran, di sisi lain, menunjukkan pengaruh negatif terhadap berbagai aspek. Nilai standardized total effect kepemimpinan pembelajaran terhadap berpikir kritis adalah -1,759, yang menunjukkan bahwa semakin rendah kepemimpinan pembelajaran, semakin rendah berpikir kritis. Pengaruh kepemimpinan pembelajaran terhadap guru penggerak juga negatif dengan nilai sebesar -0,157.

Spiritualitas kerja memiliki pengaruh positif pada berbagai variabel, dengan nilai standardized total effect terhadap guru penggerak sebesar 0,229, terhadap berpikir kritis sebesar 0,785, dan terhadap kinerja guru sebesar 0,454 dan guru penggerak memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai standardized total effect sebesar 0,748. Sebaliknya, pengaruh total manajemen pengetahuan terhadap kinerja guru menunjukkan nilai negatif sebesar -0,157. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki dampak yang berbeda pada kinerja dan peran guru, dengan pengaruh langsung yang signifikan dalam konteks masing-masing variabel.

Tabel 7. *Standardized Direct Effects*

	MP	KP	STK	GP	BP	KG
GP	1.277	-.579	.229	.000	.000	.000
BP	1.876	-1.759	.785	.000	.000	.000
KG	-.022	.000	.406	.748	-.157	.000

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang bervariasi antara variabel-variabel yang diteliti. Pertama, manajemen pengetahuan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap guru penggerak sebesar 1,277, serta terhadap berpikir kritis sebesar 1,876, meskipun memiliki pengaruh langsung negatif terhadap kinerja guru sebesar -0,22. Kedua, kepemimpinan pembelajaran menunjukkan pengaruh langsung negatif terhadap guru penggerak dengan nilai -0,579 dan juga terhadap berpikir kritis dengan nilai -1,759.

Selanjutnya, spiritualitas kerja memberikan pengaruh langsung positif terhadap guru penggerak sebesar 0,229, terhadap berpikir kritis sebesar 0,785, dan terhadap kinerja guru sebesar 0,406. Guru penggerak juga memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru dengan nilai 0,748. Namun, berpikir kritis menunjukkan pengaruh langsung negatif terhadap kinerja guru sebesar -0,157.

Tabel 8. *Standardized Indirect Effects*

	MP	KP	STK	GP	BP	KG
GP	.000	.000	.000	.000	.000	.000
BP	.000	.000	.000	.000	.000	.000
KG	.661	-.157	.048	.000	.000	.000

Sumber: Data Diolah, 2024

Dalam hal pengaruh tidak langsung, nilai pengaruh tidak langsung manajemen pengetahuan terhadap kinerja guru adalah 0,661, menunjukkan adanya dampak positif yang terjaring melalui variabel lain. Kepemimpinan pembelajaran menunjukkan pengaruh tidak langsung negatif terhadap kinerja guru dengan nilai -0,157, sedangkan spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh tidak langsung yang relatif kecil terhadap kinerja guru dengan nilai 0,048. Temuan ini memberikan wawasan tentang bagaimana masing-masing variabel tidak hanya mempengaruhi secara langsung tetapi juga melalui mekanisme tidak langsung terhadap kinerja guru.

Copyright © 2024 The Author(s)

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara peran guru penggerak dan kinerja guru. Guru penggerak, yang berperan sebagai pemimpin dalam pembelajaran, tidak hanya meningkatkan prestasi murid tetapi juga memberikan dampak yang lebih luas pada sesama guru dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Hal ini konsisten dengan pandangan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan serta penelitian oleh Nur Shodiq dkk. (2021), yang menekankan bahwa program guru penggerak dirancang untuk meningkatkan kinerja guru sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran. Menurut Fullan dan Langworthy (2014), konsep pembelajaran mendalam memerlukan pengembangan kompetensi seperti kreativitas, berpikir kritis, kolaborasi, dan karakter. Guru penggerak memainkan peran krusial dalam memfasilitasi dan menginspirasi siswa serta kolega untuk mengembangkan keterampilan ini, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian pembelajaran yang lebih berkualitas dan mendalam.

Selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel berpikir kritis memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Oktarani dkk. mengungkapkan bahwa keterampilan berpikir kritis calon guru kimia masih berada pada kriteria cukup dengan skor 46,7, menandakan adanya potensi untuk perbaikan lebih lanjut. Berpikir kritis, yang melibatkan kemampuan untuk mengevaluasi informasi secara mendalam dan membuat keputusan yang tepat, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dan kemampuan siswa dalam memecahkan masalah. Definisi berpikir kritis menurut Faciano (2011) yang mencakup tujuan membuktikan maksud, menginterpretasi sesuatu yang bermakna, dan menyelesaikan masalah, juga mendukung temuan ini. Berpikir kritis merupakan keterampilan strategis yang dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan pemecahan masalah, seperti dijelaskan oleh Rudinov dan Barry (2004).

Dalam hal kepemimpinan pembelajaran, hasil uji menunjukkan hubungan tidak langsung yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui mediasi berpikir kritis dan guru penggerak. Ketidaksignifikanan ini menunjukkan bahwa efek mediasi berpikir kritis dan guru penggerak tidak cukup kuat untuk menunjukkan hubungan yang jelas antara kepemimpinan pembelajaran dan kinerja guru. Penelitian Firdiansyah Alhabsyi dkk. (2021) menggarisbawahi pentingnya peran kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, administrator, dan motivator dalam meningkatkan kinerja guru. Zubaidah (2018) juga mencatat bahwa berpikir kritis adalah keterampilan esensial dalam pendidikan, yang termasuk dalam keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS) menurut Guo (2016). Meskipun berpikir kritis penting, keberhasilannya sebagai mediator sangat tergantung pada pelatihan dan dukungan yang memadai bagi guru. Tanpa pelatihan yang cukup, peran guru penggerak dalam memfasilitasi perubahan mungkin tidak akan efektif, sebagaimana diungkapkan oleh Faiz dkk. (2022), yang menunjukkan bahwa tanpa pemahaman dan dukungan yang baik, pengaruhnya terhadap kinerja guru bisa menjadi lemah atau tidak signifikan.

Temuan lainnya menunjukkan adanya hubungan langsung dan tidak langsung antara manajemen pengetahuan dan kinerja guru, dengan pengaruh langsung yang negatif dan tidak signifikan, sementara pengaruh tidak langsungnya positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa peran mediator berpikir kritis dan guru penggerak sangat mempengaruhi bagaimana manajemen pengetahuan berdampak pada kinerja guru. Levinson (2005) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan memerlukan waktu untuk diadaptasi dan diterima dengan baik, dan implementasi yang buruk dapat berdampak negatif. Sebaliknya, berpikir kritis membantu guru dalam mengevaluasi dan menerapkan pengetahuan secara efektif, seperti diungkapkan oleh Paul dan Elder (2014). Guru penggerak berfungsi sebagai katalisator yang memfasilitasi implementasi

manajemen pengetahuan dan memotivasi kolega untuk menerapkan pengetahuan dengan lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan, sebagaimana dijelaskan oleh Fullan (2016).

Penelitian ini menemukan adanya hubungan langsung dan tidak langsung yang signifikan antara spiritualitas tempat kerja dan kinerja guru, yang bersifat positif. Peran mediator seperti berpikir kritis dan guru penggerak terbukti memperkuat hubungan tersebut. Hasil penelitian Asep Muslim dkk. (2021) menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang sejalan dengan pandangan Mitroff dan Denton (2019) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan. Dalam konteks pendidikan, lingkungan yang mendukung nilai-nilai spiritual dapat memperbaiki kinerja guru melalui peningkatan kesejahteraan emosional dan psikologis. Selain itu, berpikir kritis sebagai mediator dapat memperkuat pengaruh spiritualitas terhadap kinerja guru, dengan membantu guru dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan memanfaatkan dukungan spiritual secara lebih efektif. Peran guru penggerak sebagai agen perubahan juga berkontribusi pada peningkatan kinerja, dengan memanfaatkan spiritualitas untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja rekan-rekan guru, sesuai dengan pandangan Leithwood dkk. (2020) tentang kepemimpinan transformasional dalam pendidikan, yang menekankan pentingnya pemimpin pendidikan dalam mendorong perubahan dan meningkatkan kinerja guru melalui pemberdayaan dan dukungan yang berkelanjutan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja guru di sekolah melalui pendekatan berbasis nilai-nilai spiritual dan pengembangan kemampuan berpikir kritis.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran guru penggerak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui mediasi variabel lain. Guru penggerak berkontribusi tidak hanya pada peningkatan prestasi murid tetapi juga pada pengembangan sesama guru dan lingkungan sekolah. Berpikir kritis juga berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru, karena kemampuan ini mendukung pengambilan keputusan yang efektif dan peningkatan produktivitas. Meskipun efek mediasi berpikir kritis dan guru penggerak terhadap kepemimpinan pembelajaran tidak selalu signifikan, keberadaan guru penggerak sebagai fasilitator dan motivator tetap penting. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja guru secara tidak langsung melalui mediasi berpikir kritis dan guru penggerak. Terakhir, spiritualitas tempat kerja meningkatkan kinerja guru, dengan peran berpikir kritis dan guru penggerak yang memperkuat hubungan tersebut, menunjukkan pentingnya lingkungan yang mendukung nilai-nilai spiritual dalam meningkatkan kinerja profesional guru.

Ucapan Terimakasih

Kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan saran, dukungan, dan inspirasi selama proses penelitian. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua partisipan dan responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tak lupa, kami juga mengucapkan terima kasih kepada lembaga atau institusi yang telah memberikan dukungan dan fasilitas dalam menjalankan penelitian ini. Semua kontribusi dan bantuan yang diberikan sangat berarti bagi kelancaran dan kesuksesan penelitian ini. Terima kasih atas segala kerja keras dan kolaborasi yang telah terjalin.

Copyright © 2024 The Author(s)

References

Aditya Rigianti, H., & Karimah, U. (2024). Tantangan Guru Disekolah dengan Penguasaan Kompetensi yang Dimiliki sebagai Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, *21*(1), 79–83. https://journal.uniku.ac.id/index.php/Equilibrium

Alek. (2022). Peningkatan Kualitas Pendidikan Untuk Mencetak Sumber Daya Manusia Berkualitas Menuju Indonesia Unggul. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 1. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/74314/1/Peningkatan Kualitas Pendidikan Untuk Mencetak Sumber Daya Manusia Berkualitas Menuju Indonesia Unggul.pdf

Aliviameita, A., & Puspitasari. (2020). Buku Ajar Mata Kuliah. In *Umsida Press Sidoarjo Universitas* (Vol. 1, Issue 1).

Ardias, W. S., & Lenggogeni, P. (2022). Peningkatan Kerjasama Sebagai Upaya Mengoptimalkan Program Kerja Organisasi Ikatan Mahasiswa Solok Selatan. *Journal of Social Outreach*, *1*(1), 91–104. https://doi.org/10.15548/jso.v1i1.3853

Arismunandar, A., Wahed, A., Ervianti, E., & H, N. (2023). a Transformational Leadership of Private High School Principals in Makassar City. *International Journal of Education*, *16*(2), 123–134. https://doi.org/10.17509/ije.v16i2.55300

Arsyad, J. (2023). The Professionalism Competency of Islamic Cultural History Teachers in Classroom Management. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, *15*(3), 2913–2921. https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i3.2935

Azizah, L. (2021). Knowledge Management Sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Yogyakarta. *Al-Mashut*, *15*(1), 14–27.

Daryanes, F., & Putra, R. A. (2021a). *Tingkat_Kemampuan_Berpikir_Kritis_Guru_B*. *4*(2), 138–149.

Daryanes, F., & Putra, R. A. (2021b). Tingkat Kemampuan Berpikir Kritis Guru Biologi Kota Pekanbaru. *Journal Of Biology Education*, *4*(2), 138. https://doi.org/10.21043/jobe.v4i2.11660

Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., & ... (2022). Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukasi Nonformal*, *1*(1), 149–158.

Dina Destari. (2023). Pendidikan Global di Era Digital: Transformasi dalam Skala Internasional. *Jurnal Pendidikan West Science*, *1*(08), 538–553. https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i08.602

Farida, H., Mubarokah, A. I., Rachmawati, K., Tiara, R. B., & Maranatha, J. R. (2022). Manajemen Pembelajaran Untuk Menciptakan Suasana Menyenangkan Bagi Anak Usia Dini. *Jurnal Paris Langkis*, *3*(1), 39–50. https://doi.org/10.37304/paris.v3i1.4199

Firdaus, H., Syafrizal, S., & Nulhakim, L. (2024). Improving learning quality through the implementation of electronic teaching materials. *Journal of Education and Learning*, *18*(3), 727–733. https://doi.org/10.11591/edulearn.v18i3.21362

Gunawan, A., & Imam, I. K. (2023). Guru Profesional: Makna dan Karakteristik. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, *1*(2), 181–185. https://doi.org/10.59996/cendib.v1i2.256

Hamdani, Prayitno, & Karyanto. (2019). Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Melalui Metode Eksperimen. *Proceeding Biology Education Conference*, *16*(1), 139–145.

Harumi, K., Nugraha, Y., & Kadiyono, A. L. (2021). Workplace Spirituality Ditinjau dari Aspek Demografi: Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Lama Bekerja di Organisasi.

Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi, *12*(1), 71–83. https://doi.org/10.21107/personifikasi.v12i1.8894

Husain, R., Harefa, A. O., Cakranegara, P. A., Nugraha, M. S., & Hernaeny, U. (2022). The Effect of Teacher Professional Competence and Learning Facilities on Student Achievement. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, *14*(2), 2489–2498. https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1060

Islammiyanti, R. (2022). Peran Workplace Spirituality, Meaningful Work Dan Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Dan Kinerja Sdm. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, *1*(1), 945–964.

Lamusu, Y., Ansar, A., & Suking, A. (2023). Hubungan Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Student Journal of Educational Management*, *3*, 1–12. https://doi.org/10.37411/sjem.v3i1.1683

Lisnawati, L., & Syafril, A. S. (2021). Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas Dan Solvabilitas Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Pada Perusahaan Retail Trade Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia). *Land Journal*, *2*(2), 1–14. https://doi.org/10.47491/landjournal.v2i2.1274

Manik, Y. M., Rahim, A., Harman, H., Hutabarat, Z. S., Dacholfany, I., Yati, Y., Rizkiwati, B. Y., & Sembiring, B. (2023). *Tracing Teacher Performance : Commitment and Work Motivation of Jambi Province Teachers*. *15*, 6437–6445. https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i4.3200

Mardia, & Muhammad Mukhtar S. (2022). Knowledge Management Sebagai Upaya Pengembangan Learning Organization Di Lembaga Pendidikan Islam. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *2*(01), 139–153. https://doi.org/10.24252/edu.v2i01.30611

Miswan Gumanti, B. H. S. U. (2021). Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukur Kinerja Manajemen Perusahaan Leasing. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 51–68.

Muallidin, I. (2016). Working Paper 2016 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAN KAJIAN TEROTIK DAN EMPIRIS Isnaini Mualldin, S. IP., M. PA Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. *Working Paper*, *2007*, 1–15.

Mukarromah, S., Rosyidah, A., & Musthofiyah, D. N. (2021a). Kutip Kajian Teori Manajemen pembelajaran. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 54–62.

Mukarromah, S., Rosyidah, A., & Musthofiyah, D. N. (2021b). Manajemen Pembelajaran dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 10923–10929. https://doi.org/10.18860/rosikhun.v1i1.13889

Muslim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Fisik dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Gerakan Sekolah Menyenangkan sebagai Variabel Mediasi di SMK Muhammadiyah Sintang. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, *11*(01), 030. https://doi.org/10.26418/ejme.v11i01.60370

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *21*(1), 101. https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265

Natuna, D. A., Julianti, Y., Jais, M., Wilson, W., & Alvi, R. R. (2023). Professional Performance: Analysis Based on the Optimization of Infrastructure and Work Ethics of Arts and Culture Teachers. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, *15*(3), 2733–2745. https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i3.2653

Norrizqa, H. (2021). Berpikir Kritis dalam Pembelajaran IPA. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan IPA*, 147–154.

Copyright © 2024 The Author(s)

Nurgazali, N., Ahmad, M. I., & Salam, J. (2023). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pada Pekerja Pt. Makassar Tene. *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, *1*(2), 128–132. https://doi.org/10.55681/armada.v1i2.394

Pribadi, R. A., Azizah, M., Efendi, R. S., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2023). IK_12"Kinerja Guru Penggerak Dalam Kurikulum Merdeka". *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, *7*(3), 2598–9944. https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.5495/http

Putro, B. E., & Nurhiqmah, A. (2021). Penerapan Model Manajemen Pengetahuan pada Sektor Pemerintahan (Studi Kasus: Bappeda Cianjur). *Jurnal Media Teknik Dan Sistem Industri*, *5*(2), 72. https://doi.org/10.35194/jmtsi.v5i2.1431

Rahardhian, A. (2022). Kajian Kemampuan Berpikir Kritis (Critical Thinking Skill) Dari Sudut Pandang Filsafat. *Jurnal Filsafat Indonesia*, *5*(2), 87–94. https://doi.org/10.23887/jfi.v5i2.42092

Ridaningtyas, A., & Karwanto. (2021). Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Volume*, *9*(4), 1036–1051.

Rijaluddin, & Aziz, F. (2023). Peran guru penggerak dalam pembelajaran di sekolah (SMA Negeri 4 Selayar). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *3*(3), 5903–5912. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrPrEr86KdlkF8QywXLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1705531773/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fj-innovative.org%2Findex.php%2FInnovative%2Farticle%2Fview%2F2474/RK=2/RS=pKxv4kyDpQqfr2gtLiJknSvpMSg-

S.Pd., D. U. Q. (2022). Peran Guru Penggerak Dalam Penguatan Profil Pelajar Pancasila Sebagai Ketahanan Pendidikan Karakter Abad 21. *Jurnal Ketahanan Nasional*, *28*(3), 315–330. https://doi.org/10.22146/jkn.71741

Satriawan, W., Santika, I. D., & Naim, A. (2021). Guru Penggerak dan Transformasi Sekolah dalam Kerangka Inkuiri Apresiatif. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume*, *11*(1), 1–12.

Septiani, S., Surachman, A., Alwi, M., Missouri, R., Tuerah, P., Arribathi, A., Hadikusumo, R., Saptadi, N., Halimah, A., Desilawati, A., Maulani, G., Tuerah, R., & Pustaka, S. (2023). Manajemen Mutu Pendidikan: Kualitas Pendidikan dan Keuanggulan Kompetitif (Oktober, 2023). In *Penerbit PT. Sada Kurnia Pustaka (19 Oktober)* (Issue October). https://www.academia.edu/108350542/Manajemen_Mutu_Pendidikan_Kualitas_Pendidikan_dan_Keuanggulan_Kompetitif_Oktober_2023_

Serang, S., Alam, R., & Arfah, A. (2023). Influence of Competency and Soft Skill on Teachers' Performance through Teachers' Creativity. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, *15*(2), 1444–1457. https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i2.2855

Shahab, A., Kusdyah, I., & Fathorrahman. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Guru Di Sma an-Nur Bululawang Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, *1*(1), 1–25. https://doi.org/10.32815/jiram.v1i1.19

Sibarani, L. A., Amelia, Sembiring, A. W., & Mukhlasin, A. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Strategi Pendidikan Untuk Menciptakan Kualitas Pembelajaran di Sekolah SD Negeri 101776 Sampali. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *4*(1), 167–178.

Simanjuntak, M. F., & Sudibjo, N. (2019). Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis Dan Kemampuan Memecahkan Masalah Siswa Melalui Pembelajaran Berbasis Masalah [Improving Students' Critical Thinking Skills and Problem Solving Abilities Through Problem-Based Learning]. *JOHME: Journal of Holistic Mathematics Education*, *2*(2), 108. https://doi.org/10.19166/johme.v2i2.1331

Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 293–309. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.604

Sudargini, Y. (2021). Peran Manajemen Pengetahuan Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Masa Pandemi Covid 19: Studi Kualitatif Pada Guru SMA di Kabupaten Pati. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, *2*(5), 1–12. https://www.researchgate.net/profile/Donni-Priansa/publication/327770304_Pengaruh_Manajemen_Pengetahuan_dan_Manajemen_Bakat_Terhadap_Kinerja_Organisasi_dan_Dampaknya_pada_Citra_Organisasi_Perguruan_Tinggi_Swasta/links/5ebb9fa4299bf1c09ab940e3/Pengaruh-Man

Sugiyarta, S., Prabowo, A., Ahmad, T. A., Siroj, M. B., & Purwinarko, A. (2020). Identifikasi Kemampuan Guru Sebagai Guru Penggerak. *Jurnal Profesi Keguruan*, *6*(2), 215–221. https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jpk/article/view/26919

Sulaiman, A., & Syakarofath, N. A. (2018). Berpikir Kritis: Mendorong Introduksi dan Reformulasi Konsep dalam Psikologi Islam. *Buletin Psikologi*, *26*(2), 86. https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.38660

Supit, B. F. (2023). *Buku Ajar Kepemimpinan (Teori Dasar Kepemimpinan Dalam Organisasi) Penerbit Cv. Eureka Media Aksara*.

Supriadi, A. C., & Istikomah, I. (2021). Dampak Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Mengajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, *3*(2), 75–84. https://doi.org/10.17509/jtkp.v3i2.38347

Syarif, K., & Fadhli, M. (2023). Spritualitas Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, *6*(2), 70–79. https://doi.org/10.36341/psi.v6i2.3108

Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karekteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, *5*(1), 144. https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783

Wahyudi, W., & Sunarsi, D. (2021). Manfaat penerapan manajemen pengetahuan bagi kinerja dosen di masa pandemi Covid-19. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *7*(2), 285–291. https://doi.org/10.29210/020211155

Warsah, I. (2019). *Pengaruh Spiritualitas Dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis Di Smp Muhammadiyah Magelang the Influence of Spirituality on Teacher Performances Through Psychological Capital At Junior High School of Muhammadiyah Magelang*. *17*(3), 228–237. http://jurnaledukasikemenag.org

Wasahua, S. (2021). Konsep Pengembangan Berpikir Kritis dan Berpikir Kreatif Peserta Didik di Sekolah Dasar. *Horizon Pendidikan*, *16*(2), 73. https://www.jurnal.iainambon.ac.id/index.php/hp/article/view/2741

Yokoyama, Y., Nadeak, B., & Sihotang, H. (2023). Implementasi Kompetensi Guru Penggerak Dalam Menerapkan Merdeka Belajar Smk Di Tana Toraja. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, *16*(2), 187–200. https://doi.org/10.51212/jdp.v16i2.176