



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SD
DIKOTA BLORA SELAMA PANDEMI COVID 19**

Ratih Hesty Utami P¹
Rr. Hawik Ervina Indiworo²
Anggun Cahyaningrum³
Universitas PGRI Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 7 Januari 2021

Disetujui: 13 Januari 2021

Dipublikasikan: 2 Agustus 2021

*Keywords: work environment, work
motivation, and work discipline
teacher performance*

Abstract

This study aims to examine the effect of work environment, work motivation, and work discipline on teacher performance. This research was conducted by means of a case study of public elementary school teachers who worked from home during the Covid-19 Pandemic in Blora City. This research uses descriptive methods and quantitative research types. The population of this study were public elementary school teachers who worked from home during the Covid-19 Pandemic in Blora City. The sample studied was 209 respondents. Data collection techniques used observation and questionnaires with a Likert scale as data collection instruments.

The results showed. Work environment has no significant negative effect on teacher performance, work motivation has a positive and significant effect on teacher performance, and work discipline has a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously the work environment, work motivation, and work discipline have a significant effect on teacher performance. This proves that a good performance will receive support from the environment, motivation and discipline

*Keywords: work environment, work motivation, and work discipline teacher
performance*

PENDAHULUAN

Mewabahnya corona virus disease atau dikenal Covid-19 pada Desember 2019 lalu di Wuhan, memunculkan kepanikan yang luar biasa. Penularan yang sangat mudah dan cepat, serta belum ditemukannya antivirus covid-19 membuat berbagai negara meningkatkan kewaspadaan terhadap masuknya virus ini ke negara-negara mereka. Namun, upaya tersebut nampaknya gagal. Terbukti saat ini wabah tersebut telah merebak ke lebih dari 200 negara di dunia (Jamaluddin, Ratnasih, Gunawan, & Paujiah, 2020) dan dinyatakan sebagai wabah pandemi. Wabah Covid-19, mengakibatkan berubahnya berbagai aspek kehidupan, termasuk sektor pendidikan. Pembatasan dalam bidang pendidikan salah satunya di tingkat Sekolah Dasar dilakukan dengan cara belajar di rumah dengan memanfaatkan teknologi.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau seseorang terhadap keseluruhan selama periode tertentu didalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target atau sasaran atau kriteria, standar hasil kerja tertentu yang sudah ditentukan terdahulu dan sudah disepakati bersama (Rivai, 2005). Kinerja merupakan aktivitas seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pokok

yang dibebankan kepadanya, mengacu dari pandangan ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya (Uno & Lamatenggo,2012).

Menurut beberapa pendapat dari para ahli di atas, kinerja dapat dilihat dari tingkah laku seorang individu dalam melakukan kinerjanya. Untuk itu, kesuksesan dalam proses pembelajaran salah satunya ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Dengan adanya pembatasan aktivitas saat Pandemi Covid-19 mempengaruhi kinerja guru di Indonesia salah satunya di tingkat Sekolah Dasar.

Kegiatan belajar mengajar yang biasanya dilakukan secara langsung dengan tatap muka, tetapi setelah adanya wabah corona yang mulai menyebar pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk melakukan proses pembelajaran dirumah supaya tidak terjadi kerumunan untuk mengurangi penularan virus yang semakin meningkat. Mengakibatkan proses pembelajaran menjadi tidak maksimal karena guru tidak dapat mengawasi siswa secara langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Syiyami (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja menjadi

salah satu variabel stimulus yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam bekerja khususnya mengajar. Tata letak ruangan, fasilitas, komunikasi antar pegawai serta cuaca memiliki peranan penting dalam menentukan sejauh mana guru dapat bekerja dan berprestasi di tempat kerjanya (Syamsul Bahri, 2011:5). Guru mampu melakukan kegiatan dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Sebuah kondisi lingkungan kerja dikatakan sesuai atau baik apabila seorang guru dapat melakukan kegiatan secara sehat, nyaman dan optimal.

Pandemi Covid-19 berakibat juga pada lingkungan kerja yang seharusnya dilakukan di sekolah sekarang harus dilakukan di rumah dengan istilah *Work From Home* (WFH), yang artinya bekerja dilakukan dari rumah. Adanya penerapan *Work From Home* (WFH) oleh pemerintah dapat mengakibatkan kinerja guru menurun karena guru lebih semangat jika proses pembelajaran dilakukan dengan bertatap muka secara langsung dengan para siswa.

Dengan adanya wabah corona ini membuat motivasi kerja guru menurun karena tidak dapat mengajar secara langsung karena sudah

ditetapkannya *Work From Home* (WFH), yang artinya harus melakukan proses belajar mengajar dari rumah dengan bantuan teknologi. Motivasi guru akan tumbuh saat melakukan proses pembelajaran dengan berinteraksi secara langsung dengan siswa dan siswa juga akan lebih cepat memahami materi yang diberikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Penelitian yang dilakukan Syiyami (2013) menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru. Aritonang (2005) menyatakan disiplin kerja yaitu kemampuan seseorang untuk tekun secara terus menerus, tekun, dan bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin berhubungan dengan adanya tata tertib atau aturan yang telah ditetapkan. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati semua norma sosial yang berlaku dan peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan dapat menjadi contoh yang baik bagi siswanya. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan motivasi yang positif kepada guru.

Pandemi Covid-19 ini juga berdampak pada disiplin kerja karena guru yang biasanya dapat memantau secara langsung perkembangan siswanya sekarang harus dilakukan dari

rumah sejak diberlakukannya *Work From Home* (WFH). Dengan berlakukannya *Work From Home* (WFH) ini, guru diharapkan tetap disiplin dan memberikan contoh yang baik dalam proses pembelajaran dengan memberikan tugas ke siswanya dan diharapkan siswa juga disiplin dalam pengumpulan tugas yang telah diberikan.

B. TELAAH PUSTAKA

Kinerja merupakan suatu kegiatan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab (Kuncoro, et al. 2021). Kinerja guru menggunakan beberapa indikator yaitu sesuai dengan peraturan menteri pendidikan nasional nomor 35 tahun 2010 tentang kompetensi dan indikator penilaian kinerja guru pembelajaran yang berkaian dengan guru mata pelajaran. dimana indikator kinerja guru tersebut adalah: (1) kemampuan menguasai dan memahami materi yang diajarkan, (2) kemampuan menyusun dan melaksanakan proses pembelajaran, (3) kemampuan menggunakan metode dan media yang bervariasi dalam KBM, (4) mengatur dan mengelola kelas, (5) memotivasi siswa, (6) penilaian dan evaluasi, (7) ketepatan waktu, (8) komunikasi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2009: 118) lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang - orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah yaitu segala sesuatu yang ada di dalam maupun di luar sekolah, dan diantara kesemuanya itu saling berinteraksi dan saling mempengaruhi. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat pencahayaan yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. oleh karena itu, pimpinan organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Untuk mengukur lingkungan kerja guru mengacu pada beberapa indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Sedarmayanti adalah: (1) kebersihan dan kerapian tempat kerja, (2) keamanan tempat kerja, (3) sarana belajar, (4) suhu udara, (5) ruang gerak yang diperlukan, (6) hubungan pegawai.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2006: 71). Menurut Uno (2006: 72) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Atau dengan kata lain, motivasi kerja guru mempunyai dua dimensi yaitu dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal. Indikator motivasi kerja guru pada penelitian ini mengacu pada hierarki kebutuhan Maslow yaitu: (1) fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) adanya penghargaan, (5) aktualisasi diri.

Disiplin kerja menurut Darodjat (2015: 95) merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi

perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Indikator disiplin kerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) disiplin terhadap ketepatan waktu, (2) taat terhadap peraturan, (3) memiliki keterampilan dalam tugasnya, (4) memiliki tanggungjawab yang tinggi.

Dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis yang akan diteliti yaitu:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri

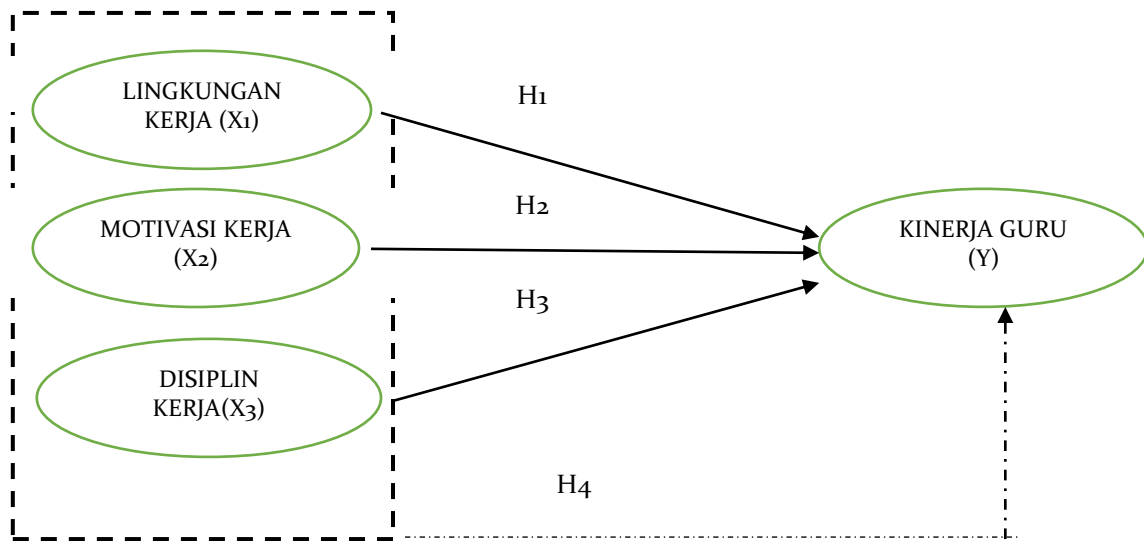
H₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri

H₄ : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri

Kerangka Pikir Teoritis

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan sebelumnya, maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1. Kerangka Pikir Teoritis



C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Analisis Deskriptif

Sugiyono (2014:199) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan statistik deskriptif adalah "statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi". Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan masing-masing variabel ke tabel distribusi frekuensi, kemudian dilakukan analisis persentase serta memberikan interpretasi terhadap analisis tersebut. Dimana, dalam analisis deskriptif ini variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru SD yang melakukan

Work Frome Home selama Pandemi Covid-19 di Kecamatan Blora.

Persamaan regresi linier berganda

Analisis lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja Guru SD. Yang dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Guru SD sebagai variabel terikat
- X₁ = Lingkungan Kerja, sebagai variabel bebas
- X₂ = Motivasi Kerja, sebagai variabel bebas
- X₃ = Disiplin Kerja, sebagai variabel bebas
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi yang dicari (Sudjana, 2014)
- e = *error*

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi
Laki-Laki	63	30.1%
Wanita	146	69.9%
Jumlah	209	100%

Dalam sampel penelitian yang telah diperoleh, terdapat identitas responden berdasarkan usia atau umur responden dan berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hal tersebut, dibawah ini merupakan deskripsi profil responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Presentasi
>20	46	22%
>40	23	11%
>60	1	0.5%
30-40	66	31.6%
50-60	73	34.9%
Jumlah	209	100%

Sumber: Hasil Analisis Data (2020)

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat kebanyakan usia guru 50-60 tahun yaitu sebanyak 73 orang (34,9%), selanjutnya usia 30-40 tahun sebanyak 66 orang (31,6%), kemudian usia >20 tahun sebanyak 46 orang (22,0%), lalu usia >40 tahun sebanyak 23 orang (11,0%) dan untuk usia >60 tahun hanya 1 orang (0,5%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 63 orang (30,1%) sedangkan responden perempuan sebanyak 146 orang (69,9%).

Analisis regresi digunakan dalam menguji seberapa besar pengaruh antara harga, kemasan, merk dan keputusan pembelian. Data regresi, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 9,524 - 0,034 X_1 + 0,209 X_2 + 0,536 X_3$$

Interpretasi dari regresi di atas adalah sebagai berikut:

a. Persamaan regresi memiliki konstanta sebesar 9,524. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Guru SD 9,524 satuan skor.

b. Nilai Lingkungan Kerja untuk variabel X_1 sebesar -0,034. Hal)satu satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan turun sebesar -0,034 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari modal regresi adalah tetap.

c. Nilai Motivasi Kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,209. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu

satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,209 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

- d. Nilai Disiplin Kerja untuk variabel X_3 sebesar 0,536. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0.536 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Pengujian Hipotesis

Untuk meyakinkan bahwa masing-masing variabel yaitu: lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sd, dilakukan pengujian secara parsial. Dari perhitungan komputer menggunakan program SPSS yang telah di analisis dapat di lihat pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Parsial

Varia bel	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
X_1	-0,799	1,971	Tidak Ada pengaruh signifikan
X_2	3,367	1,971	Ada pengaruh signifikan
X_3	2,401	7,714	Ada pengaruh signifikan

Sumber: Hasil Analisis Data (2020)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi secara individu.

Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Menentukan Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a):

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SD

H_a : Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SD

Dengan menggunakan tingkat signifikan kehandalan sebesar 95% atau $\alpha = 2,5\%$ uji dua sisi dengan tingkat kebebasan $df = n - k - 1 = 209 - 3 - 1 = 205$ diketahui Nilai $t_{hitung} = 0,799$. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $(\alpha/2; n - k - 1)$ maka $(0,05/2; 209 - 3 - 1)$ sehingga t_{tabel} berada di $(0,025; 205)$ nilainya 1,971603. Perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah $-0,799 < 1,971603$. Tingkat signifikan lingkungan kerja $0,425 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Menentukan Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a):

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD

H_a : Ada pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja guru SD.

Dengan menggunakan tingkat signifikan kehandalan sebesar 95% atau $\alpha = 2,5\%$ uji dua sisi dengan tingkat kebebasan $df = n - k - 1 = 209 - 3 - 1 = 205$, diketahui Nilai $t_{hitung} = 3,367$. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $(a/2; n - k - 1)$ maka $(0,05/2; 209 - 3 - 1)$ sehingga t_{tabel} berada di $(0,025; 205)$ nilainya 1,971603. Perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah $3,367 > 1,971603$. Tingkat signifikan motivasi kerja $0,001 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis Variabel Disiplin kerja (X_3)

Menentukan Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a):

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SD

H_a : Ada pengaruh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD

Dengan menggunakan tingkat signifikan kehandalan sebesar 95% atau $\alpha = 2,5\%$ uji dua sisi dengan tingkat kebebasan $df = n - k - 1 = 209 - 3 - 1 = 205$, Nilai $t_{hitung} =$

7,714. Nilai t_{tabel} diperoleh dari $(a/2; n - k - 1)$ maka $(0,05/2; 209 - 3 - 1)$ sehingga t_{tabel} berada di $(0,025; 205)$ nilainya 1,971603. Perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah $7,714 > 1,971603$. Tingkat signifikansi disiplin kerja $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. SD

Pengujian Secara Berganda

Pengujian hipotesis antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap keputusan kinerja guru SD. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penjelas yang digunakan dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel yang ingin dijelaskan dengan menggunakan uji F. pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara bersama-sama.

Tabel 5. Pengujian Berganda (dengan signifikansi $\alpha = 5\%$)

Ha : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru SD di kota Blora Selama Pandemi Covid 19

Kriteria keputusan pembelian dapat dilakukan dengan cara perbandingan nilai F_{hitung} sebesar $93,466 > F_{tabel} 2,415694$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y), hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil uji koefisien determinasi model summary besarnya adjusted R^2 adalah 0,571 hal ini berarti 57,1% variasi dari tiga variabel independent yaitu bahwa lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan sisanya $100\% - 57,1\% = 42,9\%$ dijelaskan oleh variable lain yang lain di luar model.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru. Sedangkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresion	1843.423	3	614.474	93.466	.000 ^b
Residual	1347.735	205	6.574		
Total	3191.158	208			

a. Dependent Variable: KG (Y)

b. Predictors: (Constant), DK (X3), LK (X1), MK (X2)

Tabel 6. Hasil uji F

f_{hitung}	f_{tabel}	Keterangan
93,466	2,415	Ada pengaruh signifikan

Sumber: Data hasil SPSS (2020)

Uji F dapat digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X terhadap Variabel Y.

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru SD di kota Blora Selama Pandemi Covid 19

kinerja guru. Sedangkan pengaruh secara simultan semua variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

F. DAFTAR PUSTAKA

Ardiana, TE.2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak

- Cahyaningrum, Anggun. 2020. *Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD (Studi kasus pada Guru SD Negeri yang melakukan Work From Home selama pandemi Covid-19 di Kota Blora)*. Skripsi. Universitas PGRI Semarang (2021)-895-902 DOI: 10.5267/j.msl.2020.10.009.
- Jamaluddin, Dindin and Ratnasih, Teti and Gunawan, Heri and Paujiah, Epa.2020. *Pembelajaran daring masa pandemik Covid-19 pada calon guru: hambatan, solusi dan proyeksi*. Karya Tulis Ilmiah UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Kuncoro,A., Astuti, W & Firdiansjah, A (2021) The effect of mixed marketing moderation and innovation on the influence of market orientation. and entrepreneurship orientation toward marketing performance. *Management Science Letters 11*
- Maraiwati, Soedjarwo&Ismet Basuki. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru IPA Di Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal AL- MAHSUNI-Jurnal Studi Islam dan Ilmu Pendidikan*. Hal 31-41
- Sari, Widi Purnama. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Sudrajat, Jajat. 2020. Kompetensi Guru Di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Hal 100-110
- Sugiyono . 2013. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.