



PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SEMENDAWAI SUKU III OKU TIMUR SUMATERA SELATAN

Bambang Sutikno¹, Nur Hidayah², An An Andari³

¹⁻³Universitas Islam AnNur Lampung, Indonesia

Email :

Abstract :

This study aims to determine the effect of discipline, work motivation, and teachers' perceptions of the principal's leadership on post-certification teacher performance SMAN 1 Semendawai. The data analysis technique used is a multiple regression analysis technique with a significant level of 5%. The results showed that: (1) there was no significant effect between work discipline on post-certification teacher performance at SMAN 1 Semendawai, with the level of influence of the disciplinary variable at 0.106; (2) There is no significant effect between work motivation on post-certification teacher performance at SMAN 1 Semendawai, with the level of influence of the work motivation variable of 0.074; (3) There is no significant influence between teachers' perceptions of principal leadership on post-certification teacher performance at SMAN 1 Semendawai, with the level of influence of teacher perceptions of principal leadership of 0.027;(4) There is a significant relationship between the variables of work discipline, work motivation, and teachers' perceptions of the principal's leadership simultaneously on post-certification teacher performance at SMAN 1 Semendawai , with an influence level of 0.123.

Keywords : *Work Discipline, Teacher Perceptions*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi ganda dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 0,106; (2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variabel Motivasi kerja sebesar 0,074; (3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,027; Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh

Kata Kunci: Disiplin Kerja Persepsi Guru

PENDAHULUAN

SMAN 1 Semendawai sebagai lembaga penanggung jawab dan penyelenggara pendidikan mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. (Salsabilah et al., 2021) Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut semakin lama semakin berat seiring dengan meningkatnya keinginan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan pendidikan yang lebih baik. Peningkatan pelayanan harus diimbangi dengan meningkatnya mutu pelayanan dari pendidik dan tenaga kependidikan, di samping itu harus diimbangi pula dengan kelengkapan sarana dan prasarana yang mendukung operasional pendidikan, karena antara keinginan, tugas pokok dan fungsi, serta sarana prasarana harus seimbang. Sekolah sebagai lembaga pendidikan dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut dituntut untuk mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib, terarah dan berkesinambungan. Kualitas tenaga pengajar, merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Posisi strategi guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, faktor kesejahteraannya, disiplin kerja, motivasi kerja, serta fasilitas dari sekolah itu sendiri. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru (Ridwan, 2018). Sertifikasi ini diberikan kepada para guru untuk memenuhi standar profesional guru. Sertifikasi bagi guru prajabatan dilakukan melalui pendidikan profesi di LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah diakhiri dengan uji kompetensi. Sertifikasi guru dalam jabatan dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor. 18 Tahun 2007,

Sertifikasi pendidik sebagai indikator bahwa kompetensi guru sebagai pengajar akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai maka diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat, sehingga mampu meningkatkan hasil belajar siswa. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020) Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang guru. Terpenuhnya kebutuhan guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya. Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi

kebiasaan bagi guru.(Komalasari, Warisno, & Hidayah, 2021) Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Kemampuan profesional Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya.(Purwanto, Asbari, Prameswari, & Ramdan, 2020)

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini adalah SMAN 1 Semendawai. Waktu penelitian akan dilaksanakan bulan April 2011 – Mei 2012. Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 1 Semendawai yang telah disertifikasi. Penentuan sampel menurut Suharsimi Arikunto bahwa apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya termasuk penelitian populasi. Jumlah guru SMAN 1 Semendawai yang telah tersertifikasi adalah sebanyak 85 orang. Namun karena beberapa alasan, guru yang bias dijadikan sampel hanya 79 orang. Teknik Pengambilan Data. Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan tiga cara, Observasi dilakukan untuk mengamati kinerja guru di SMAN 1 Semendawai. Obyek dari observasi ini adalah seluruh guru di SMAN 1 Semendawai yang telah disertifikasi. Observasi dilakukan saat pembelajaran berlangsung didalam kelas maupun dibengkel. Angket digunakan untuk mengukur variabel penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Semendawai. Responden dari angket ini adalah guru di SMAN 1 Semendawai yang telah disertifikasi. Dokumentasi, data yang dilihat dari metode dokumentasi ini adalah absen kehadiran guru.

PEMBAHASAN

SMAN 1 Semendawai adalah salah satu Sekolah Menengah Kejuruan yang melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Teknik. Berdiri pada tahun 1963, dengan visi, terwujudnya pendidikan dan pelatihan (diklat) kejuruan yang berstandar nasional dan berwawasan internasional dan misi (1) meningkatkan mutu layanan pendidikan dan latihan kejuruan tingkat menengah sesuai dengan SPN. (2) Mewujudkan Diklat Menengah Kejuruan yang efektif dan efisien. (3) Mengembangkan iklim belajar dan budaya kerja. (4) Menghasilkan tamatan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. (5) Menghasilkan lulusan dengan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang profesional di bidangnya.

Tujuannya adalah meningkatkan imtaq peserta didik kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai dasar untuk mengimplementasikan pengetahuan,

ketrampilan dan sikapnya dalam mempertahankan eksistensinya di masyarakat serta mampu berpartisipasi dalam membangun dan melestarikan budaya bangsa. Menyiapkan calon tenaga kerja yang kompeten serta adaptif terhadap tuntutan dunia kerja sesuai bidangnya. Dengan sasaran mengoptimalkan potensi layanan diklat untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan standar mutu yang dibutuhkan lapangan pekerjaan baik didalam maupun di luar negeri. Bidang keahlian yang diselenggarakan di SMAN 1 Semendawai adalah: (1) teknik Sipil, (2) teknik teknik furnitur, (3) teknik instalasi tenaga listrik, (4) teknik pengelasan, (5) teknik pemesinan, (6) teknik mekanik otomotif. Anton Moelyono (Sri Iriyani, 2007:10) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Dengan kata lain kinerja sama dengan prestasi kerja, dengan demikian kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dharma (Sri Iriyani, 2007:10) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana kualitas kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan alat, inisiatif dan aktivitas, disiplin dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab) serta hubungan antar pribadi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama. Kompetensi Pedagogik Kompetensi Kepribadian Kompetensi Sosial kompetensi Profesional. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi pembelajaran.

Pengertian disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Kata disiplin berasal dari bahasa Latin "disciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat. As. Munandar (Bahrodin, 2007:23), disiplin adalah bentuk ketaatan terhadap aturan, telah ditetapkan. Sun Tzu (Bahrodin, (2007:23) segala macam kebijaksanaan itu tidak mempunyai arti apabila tidak didukung dengan disiplin para pelaksanaannya. Disiplin kerja guru menurut Ali Imron (1995:183) adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja

di sekolah, tanpa ada pelanggaran - pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Siswanto Sastrohadiwiryono (2005:291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kerlinger dan Pahazur (Marjono 2007:7), mengemukakan, umumnya disiplin yang baik terdapat apabila seseorang datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara - cara kerja yang ditentukan. Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan yang berlaku dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah: tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, penggunaan waktu secara efektif.

Kedisiplinan data disiplin kerja dideskripsikan berdasarkan data angket sebanyak 9 butir dengan jumlah responden 79 guru. Berdasarkan perhitungan dengan program komputer SPSS 16.0 for Windows diperoleh hasil untuk mean sebesar 31,8. Berdasarkan tabel Perhitungan Deskriptif di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan guru SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi sangat baik dengan persentase sebesar 87,5% dan rerata sebesar 31,8. Hasil pengujian hipotesis (1) menggunakan program SPSS 16.0 for Windows, didapat besarnya koefisien korelasi (r_{xy}) antara disiplin kerja dan kinerja guru sebesar 0,106 dan koefisien determinan $R^2=0,011$. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja guru memberikan pengaruh yang positif dengan kontribusi sebesar 1,1%. Nilai probabilitas sebesar 0,354 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi.

Korelasi yang positif namun tidak signifikan ini menunjukkan tinggi rendahnya disiplin kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi. Prediksi tingkat hubungan disiplin kerja guru dengan kinerja guru menggunakan analisis regresi dengan persamaan $Y = 17,491 + 0,115 X_1$ yang berarti konstanta 17,491 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan disiplin kerja guru maka kinerja guru adalah sebesar 17,491. Koefisien regresi sebesar 0,115 menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja guru sebesar 0,115 maka akan menambah kinerja guru sebesar 0,115. Kontribusi variabel X_1 terhadap Y adalah $r^2 \times 100\% = 1,1\%$. Jadi kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 1,1% dan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Semendawai Pasca Sertifikasi.

Hasil pengujian hipotesis (2) menggunakan program SPSS 17.0 didapat koefisien korelasi (r_{xy}) antara Motivasi kerja guru dan kinerja guru sebesar 0.074 dan koefisien determinan $R^2=0,006$. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang positif dalam dengan kontribusi sebesar 0,6%. Nilai probabilitas sebesar 0,514 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi. Korelasi yang positif namun tidak signifikan ini menunjukkan tinggi rendahnya motivasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi. Prediksi tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru menggunakan analisis regresi dengan persamaan $Y = 18,680 + 0,030X_2$

Persamaan regresi di atas berarti bahwa konstanta sebesar 18,680 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan motivasi kerja guru maka kinerja guru adalah sebesar 18,680. Koefisien regresi sebesar 0,030 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja guru sebesar 0,030 maka akan menambah kinerja guru sebesar 0,030. Kontribusi variabel X_2 terhadap Y adalah $r^2 \times 100\% = 0,6\%$. Jadi kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,6% dan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Semendawai Pasca Sertifikasi.

Hasil pengujian hipotesis (3) menggunakan program SPSS 17.0 didapat koefisien korelasi (r_{xy}) antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sebesar 0.027 dan koefisien determinan $R^2=0,001$. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dalam dengan kontribusi sebesar 0,1%. Nilai probabilitas sebesar 0,811 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi. Korelasi yang positif namun tidak signifikan ini menunjukkan tinggi rendahnya persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi. Prediksi tingkat hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru menggunakan analisis regresi dengan persamaan $Y = 20,622 + 0,005X_3$. dari persamaan regresi dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 20,622 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru adalah sebesar 20.622. Koefisien regresi sebesar 0,005 menyatakan bahwa setiap penambahan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,005. Kontribusi variabel X_3 terhadap Y adalah $r^2 \times 100\% = 0,1\%$. Jadi kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,1% dan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikasi dengan nilai

korelasi 0,106 Persamaan regresi bersifat linier dengan persamaan $Y = 17,491 + 0,115 X_1$ dengan kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikssi, sebesar 1,1%. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikssi dengan nilai korelasi 0,106 Persamaan regresi bersifat linier dengan persamaan $Y = 17,491 + 0,115 X_1$ dengan kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikssi, sebesar 1,1%. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikssi dengan nilai korelasi 0,074 Persamaan regresi bersifat linier dengan persamaan $Y = 18,680 + 0,030X_2$ dengan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikssi, sebesar 0,6%. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikssi dengan nilai korelasi 0,027 Persamaan regresi bersifat linier dengan persamaan $Y = 20,622 + 0,005X_3$ dengan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikssi, sebesar 0,1 %. Tidak terdapat apa hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikssi, besar nilai korelasi 0,123. Persamaan regresi bersifat linier dengan persamaan $Y = 15,846 + 0,111X_1 + 0,026X_2 - 0,004X_3$ dengan kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Semendawai pasca sertifikssi, sebesar 1,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Komalasari, M. A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Fungsi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Madrasah Efektif Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 41–42. Retrieved from <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional? *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15–31. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>
- Ridwan, A. (2018). Peran Guru Agama Dalam Bimbingan Konseling. *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3550506>
- Salsabilah, A. S., Dewi, D. A., Furnamasari, Y. F., Studi, P., Guru, P., & Dasar, S. (2021). Peran Guru Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7158–7163.