

## PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PENGGERAK DI KOTA GORONTALO

Moh. Adriansyah Ismail<sup>1</sup>, Hedy Vanni Alam<sup>2</sup>, Muchtar Ahmad<sup>3</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>

E-mail: [moh.\\_153545\\_s1manajemen2019@mahasiswa.ung.ac.id](mailto:moh._153545_s1manajemen2019@mahasiswa.ung.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstrak:** *This study aims to determine the influence of organizational support and work discipline on the performance of Guru Penggerak ( Transformational Teacher ) in Gorontalo City. Data collection techniques include observation, interview, questionnaire, and documentation. The sampling method utilized is total sampling. The study population consists of all Guru Penggerak (Transformational Teacher) working in Gorontalo City, with a sample size of 54 respondents. The data analysis employed descriptive statistic, data quality test, classical assumption test, and hypothesis testing with the analytical method of the SPSS version 22 software. The findings indicate that both organizational support and work discipline have a positive and significant influence on the performance of Guru Penggerak (Transformational Teacher). The variables of organizational support and work discipline contribute 40,3% to the performance of Guru Penggerak (Transformational Teacher), Whereas the remaining 59,7% is influenced by other variables not examined in this study, such as teamwork, job stress, and work motivation.*

**Keywords:** *Organizational Support, Work Discipline, Teacher Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kota Gorontalo. Teknik Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan *sampling jenuh*. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru penggerak yang bekerja di Kota Gorontalo dengan sampel 54 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis. Metode analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru penggerak. Variabel dukungan organisasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 40,3% terhadap variabel kinerja guru penggerak sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kerjasama tim, stres kerja, dan motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru Penggerak*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif merupakan salah satu ciri sumber daya manusia yang berkinerja baik. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi karena sumber daya inilah yang akan mencapai visi dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia (Ike Kusdyah, 2008). Guru Penggerak adalah pemimpin pembelajaran yang mampu menerapkan kemerdekaan dalam belajar dan ikut serta menggerakkan ekosistem dunia pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang berpusat pada peserta didik. Terlihat jelas dengan menciptakan pembelajaran yang berpusat pada murid serta menggerakkan seluruh lingkungan pendidikan yang lebih baik. Menteri Pendidikan dan kebudayaan, menyampaikan bahwa Guru Penggerak adalah ujung tombak perubahan signifikan pendidikan Indonesia. Menurut (Mulyasa, H.E.,2020).

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2008). Sistem informasi SDM sebagai suatu sistem informasi terintegrasi yang di rancang untuk meningkatkan efisien dengan mengumpulkan data SDM dan untuk membuat dokumen SDM lebih berguna sebagai informasi (Mathis & Jackson,2002). Hasibuan (2006), manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading dan controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien, Sofyandi (2008).

Dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaik-baiknya. Menurut Danish, Ramzan dan Ahmad (2013). Dukungan Organisasi sebagai Dukungan dari organisasi yang dapat menggali serta memunculkan persepsi pegawai yang mana telah memberi dukungan sesuai dengan norma yang berlaku, serta harapan pegawai di perusahaan Pratiwi& Muzakki (2021).

Rivai (2009) mengemukakan disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

yang berlaku. Sehingga seorang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya

guru penggerak adalah membuat perubahan di sekolah melalui perubahan kecil di kelas melalui pembelajaran dan pengiriman siswa untuk membantu menyeimbangkan tuntutan perkembangan yang semakin kompleks, yang dibawa oleh inovasi dan kreativitas Program Guru Penggerak adalah program pengembangan profesionalisme guru yang berkesinambungan melalui kegiatan pelatihan serta kegiatan kolektif guru. Tujuan program ini tentunya untuk memberikan pemahaman yang mendasar kepada para guru diantaranya kemampuan kepemimpinan dalam pembelajaran dan pedagogik, sehingga harapannya mampu menggerakkan seluruh lingkungan belajar, di dalam maupun luar sekolah.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Guru Penggerak di Kota Gorontalo di-temukan ada beberapa masalah yang terjadi pada objek tersebut yaitu minimnya membantu rekan sesama guru untuk menemukan strategi untuk pengembangan kompetensi diri berdasarkan kebutuhan belajarnya. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan yaitu kepala sekolah, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen guru yang ada pada sekolah tersebut.

Tabel 1 Presensi Pegawai

No.	BULAN	Terlambat	Pulang Lebih Awal	Sakit	Izin
1	Juli	55%	20%	13%	8%
2	Agustus	48%	26%	25%	12%
3	September	57%	17%	15%	6%

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, 2024

Berdasarkan data yang di atas dapat dilihat, bahwa tingkat kedisiplinan guru masih tergolong belum optimal, dimana hal tersebut dapat dilihat dari masalah yang timbul dalam suatu kantor yaitu banyaknya guru datang terlambat dan juga beberapa guru pulang lebih awal. Diketahui bahwa pada bulan juli tingkat keterlambatan masuk sekolah 55% dan tingkat pulang lebih awal 20%. Pada bulan agustus tingkat keterlambatan masuk sekolah 48% dan tingkat pulang lebih awal 26%. Pada bulan september tingkat keterlambatan masuk sekolah 57% dan pulang lebih awal 20%. Selain itu ada juga permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja yaitu masih banyak guru yang keterangan sakit dan izin tidak masuk kerja. dimana 3 bulan terakhir mengalami naik turun atau tidak beraturan. Pada bulan juli keterangan sakit 13% dan izin tidak masuk kerja 8% dan pada bulan agustus keterangan sakit 25% dan kerengan izin tidak masuk kerja 12%. Pada bulan september keterangan sakit 15% dan keterangan izin tidak masuk kerja 6%.

Adapun fenomena yang terjadi pada guru penggerak yaitu kurangnya kerjasama guru untuk merencanakan tindak lanjut berdasarkan hasil analisis untuk meningkatkan pembelajaran Sehingga akan menyebabkan kinerja guru mengalami penurunan. Adapun yang terjadi dengan kedisiplinan kerja yaitu kurangnya kesadaran guru dalam bekerja, dan tanggung jawab yang kurang seperti sering datang terlambat dan pulang lebih awal sehingga dengan menurunnya kinerja guru maka pimpinan harus menerapkan kedisiplinan guru, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang harus di penuhi oleh seluruh guru. Pimpinan harus memberikan sanksi yang lebih tegas agar bisa meningkatkan kesadaran guru dalam mentaati peraturan atau tata tertib yang berlaku. Alasan Memilih judul ini karena penelitian ini menawarkan kesempatan untuk belajar lebih dalam tentang dukungan organisasi, disiplin kerja. Adapun permasalahan yang terjadi pada kinerja Guru penggerak ialah kurangnya dukungan dari sesama rekan kerja, dan kurangnya keterlibatan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan, yang oleh karena itu peneliti memilih variabel dukungan organisasi dan disiplin kerja agar dapat membantu memberikan solusi dalam permasalahan tersebut.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang di angkakan (*skoring*). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan populasi seluruh Guru penggerak yang ada di Kota Gorontalo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* dengan kriteria Guru penggerak Di Kota Gorontalo dan minimal berusia 30 – 50 tahun.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji Hipotesis

Tabel 2 Uji Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	37.067	3.898		9.150	.000
	Dukungan Organisasi	.281	.100	.331	2.812	.007
	Disiplin Kerja	.175	.048	.426	3.622	.001

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel dukungan organisasi (X1) sebesar  $0,007 < 0,05$  dan nilai thitung ( $2,812$ )  $>$  ttabel ( $2,008$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dukungan organisasi terhadap kinerja Guru Penggerak. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai thitung ( $3,622$ )  $>$  ttabel ( $2,008$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Guru Penggerak.

Tabel 3 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.999	2	101.500	17.206	.000 <sup>b</sup>
	Residual	300.859	51	5.899		
	Total	503.858	53			

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Hasil uji F di atas diperoleh nilai Fhitung ( $17.206$ ). Nilai F dihitung dengan  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$ . Dengan jumlah variabel ( $k$ ) sebanyak 3 dan sampel ( $n$ ) sebanyak 54, maka diperoleh  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 52$ . Dari tabel F distribusi dengan tingkat signifikansi  $0,05$  diperoleh nilai F tabel sebesar  $3,17$ . Karena nilai Fhitung ( $17.206$ ) jauh lebih besar dari nilai Ftabel ( $3,17$ ) dan nilai signifikansi untuk dukungan organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja guru penggerak (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dukungan organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru penggerak di kota Gorontalo.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.379	2.429

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar  $0,635$ . Nilai ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi yaitu  $0,635 \times 0,635 = 0,403$ . Besarnya angka koefisien determinasi adalah  $0,403$  atau sama dengan  $40,3\%$  yang diketahui angka tersebut cukup tinggi pengaruhnya menurut tabel interpretasi koefisien determinasi. Angka tersebut juga mengandung arti bahwa variabel dukungan organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar  $40,3\%$ . Sedangkan sisanya ( $100\% - 40,3\% = 59,7\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di-luar yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	37.067	3.898	
	Dukungan Organisasi	.281	.100	.331
	Disiplin Kerja	.175	.048	.426

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:  $Y = 22,017 + 0,301X_1 + 0,617X_2 + e$

Penjelasan dari persamaan di atas sebagai berikut :

- Konstansta (a) sebesar  $37.067$  menyatakan bahwa apabila variabel independen yaitu Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja Tim =  $0$ , maka besarnya variabel dependent yaitu kinerja Guru Penggerak adalah bernilai positif  $37.067$ .
- Nilai koefisien regresi variabel dukungan organisasi ( $b_1$ ) adalah  $0,281$  menyatakan bahwa apabila variabel dukungan organisasi (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja Guru Penggerak akan meningkat sebesar  $0,281$  dengan anggapan variabel independent lainnya konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $b_2$ ) adalah  $0,175$  menyatakan bahwa apabila variabel Disiplin kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja Guru Penggerak akan meningkat sebesar  $0,175$  dengan anggapan variabel independent lainnya konstan.

## PEMBAHASAN

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Penggerak.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru penggerak. Ini berarti semakin baik dukungan organisasi yang dimiliki oleh guru penggerak maka akan semakin baik pula kinerja Guru Penggerak. Guru yang merasakan adanya dukungan dari organisasi cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas yang memadai, pelatihan, serta perhatian dari pimpinan sekolah dan instansi dinas Pendidikan meningkatkan semangat kerja dan profesionalisme guru penggerak.

Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi Guru atas

kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap Guru atas kehidupan serta kebutuhannya. dan banyak ragam dukungan organisasi yang diberikan kepada Guru seperti memberikan rasa saling menghormati, penghargaan berupa gaji, dan promosi yang dinilai mampu mendukung seorang Guru serta dalam melaksanakan pekerjaannya dan kesejahteraannya (Diana & Frianto, 2021).

Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dapat membuat Guru Penggerak bekerja lebih baik untuk mendapatkan apresiasi dan perhatian yang lebih dari organisasi atau instansi tempat ia bekerja. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan guru penggerak. Artinya jika dukungan organisasi tinggi, maka keterikatan guru akan tinggi juga. Tetapi jika dukungan organisasi rendah maka keterikatan guru akan rendah juga

Dalam penelitian ini Dukungan Organisasi di-ukur dengan indikator, penghargaan, kepedulian, dan keseimbangan Berdasarkan statistik deskriptif variabel dukungan organisasi dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi pada indikator penghargaan pada pernyataan pertama yaitu organisasi sangat mengapresiasi kinerja, dan pernyataan kedua yaitu organisasi memberikan kesempatan promosi. Hal ini berarti responden menganggap bahwa organisasi sangat mengapresiasi kinerja dan organisasi memberikan kesempatan promosi. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang memberikan pengaruh terhadap kinerja Guru Penggerak pada variabel dukungan organisasi ialah indikator penghargaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru penggerak

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru penggerak. Ini berarti semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh guru penggerak maka akan semakin baik pula kinerja guru penggerak. Disiplin menciptakan pola kerja yang tertib dan terstruktur. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas, tanggap terhadap perubahan, dan menjadi teladan bagi lingkungan sekitarnya.

Disiplin yaitu Kehadiran ditempat Kerja, Ketaatan Pada aturan, Ketaatan pada standar kerja dan tingkat kewaspadaan yang tinggi serta bekerja etis, sehingganya Pegawai memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas- tugasnya (Prayitno, M. Ahmad, & Kusuma, 2024). Disiplin Kerja Guru yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan suatu Perusahaan dan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan dan organisasi. Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya (Bagis, 2019).

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah seseorang dapat bekerja secara teratur, tekun secara terus – menerus, dan bekerja sesuai aturan – aturan yang berlaku atau yang sudah ditentukan oleh instansi dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan oleh instansi. Maka oleh karena itu kinerja guru dapat dilihat dari tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini disiplin kerja diukur dengan indikator, tingkat kehadiran Guru, ketentuan jam kerja, instruksi dari atasan bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang telah ditetapkan, tingkah laku Guru kejujuran Guru. Berdasarkan statistik deskriptif variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi pada indikator pada tingkat kehadiran Guru pada pernyataan pertama yaitu saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan, pernyataan kedua yaitu merasa bahwa tidak pernah terlambat dalam bekerja, dan pernyataan ketiga yaitu selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dan pernyataan keempat yaitu saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini berarti responden menganggap bahwa hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan dan selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan hal yang penting untuk menghindari masalah dalam kinerja atau menurunnya kinerja pada Guru. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang memberikan pengaruh terhadap kinerja Guru pada variabel disiplin kerja ialah indikator tingkat kehadiran pegawai.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yos Soejarminto (2023) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru dimana disiplin kerja berperan penting dalam keberhasilan guru dalam bekerja dan dimana dengan disiplin suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Instansi dan norma- norma sosial yang berlaku.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru penggerak. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dukungan organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru penggerak, Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dukungan organisasi terhadap kinerja guru penggerak di kota Gorontalo.
2. Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru penggerak. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru penggerak di kota Gorontalo.
3. Secara simultan dukungan organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru penggerak. Sehingga dukungan organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru penggerak di kota Gorontalo

## SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah di uraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Guru Penggerak di Kota Gorontalo. Hendaknya bagi instansi agar bisa menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan menjadikan dukungan organisasi dan disiplin kerja sebagai wujud motivasi guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi, memperhatikan kesejahteraan guru, memperhatikan hak guru penggerak agar guru dapat meningkatkan kualitas perkerjaaan. Untuk Dinas disarankan untuk lebih mampu meningkatkan dalam dukungan organisasi yakni memberikan penghargaan atas pujian yang diucapkan secara langsung terhadap guru penggerak, dengan diberikan acungan jempol dan apresiasi yang tinggi secara lisan kepada guru akan menjadikan guru merasa bahwa atasan telah menghargai dengan baik atas usahanya dalam bekerja, dan juga bisa berupa sehingga harapannya dapat membentuk solidaritas dan dukungan yang baik kepada masing-masing individu guru. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yakni sampel yang digunakan terbatas jumlahnya dan ruang lingkup penelitian ini hanya pada Guru Penggerak Di Kota Gorontalo saja. Penelitian selanjutnya disarankan memperbanyak jumlah sampel sehingga mampu meningkatkan keakuratan data. Penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan variabel talent management dan jenis kepemimpinan. Hendaknya dinas juga bisa meningkatkan kinerja guru harus lebih menitikberatkan pada disiplin kerja, karena pegawai harus bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan agar proses pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan baik. Tidak hanya itu, dukungan kepada pegawai, dengan menerapkan budaya saling menghormati, rasa saling percaya, untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh instansi.
2. Pada variabel dukungan Organisasi Dukungan organisasi dan Disiplin Kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Oleh sebab itu, pegawai hendaknya menjadikan dukungan organisasi sebagai effort dalam bekerja dan pelatihan untuk mengasah skill pegawai sebagai penyemangat dan peningkatan dalam bekerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya Disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau industri yang lain. Kemudian, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar didapatkan hasil perhitungan yang lebih efisien dan akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja, dan stress kerja, selain variabel dukungan organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru penggerak yang didukung dengan teori-teori atau penelitian terbaru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bagis, F., Irawati, & Rahmawati, D. V. (2019). *The effect of employee engagement, organizational culture and emotional intelligence towards organizational commitment on employees of PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Semugih. International Journal of Sharia, Business and Accounting Research (IJEBaR), 1(4), 105-112.*
- Danish, RQ, Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). Pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang dirasakan terhadap komitmen organisasi; peran mediasi pemantauan diri. *Kemajuan dalam Ekonomi dan Bisnis, 1 (4), 312-317.*
- Diana, S., & Frianto, (A. 2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya, 9(3).*
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta
- Kristianti, L. S., & Affandi, A. (2021). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia, 1(1), 101-109.*
- Kusdyah, I. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. A. A. Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human Resource Management (10th ed.).* Mason, OH: South-Western College Publishing.
- Mulyasa, H. E. (2020). *Menjadi guru penggerak merdeka belajar.* Bumi Aksara.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 22(1), 111-120.*
- Prayitno, Ahmad, M. & Kusuma C.A (2024). pengaruh dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas BKD Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Star Korea Industri MM2100 Cikarang. Ikraith-Ekonomika, 6(1), 22-32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>*
- Soejarminto, Yos, and Rahmat Hidayat. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang." *Ikraith- Ekonomika 6.1 (2023): 22-32.*
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.* Bandung: ALFABETA. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. ke-8).* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.