



PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 LEMPUING KECAMATAN LEMPUING KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Nurhayati Dewi¹, Syarwani Ahmad², Sri Wahyu Indrawati³
^{1,2,3} Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Email: nurhayatidewii26@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v9i2.306>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 May 2024
 Final Revised: 2 August 2024
 Accepted: 15 August 2024
 Published: 19 August 2024

Keywords:

Work Culture
 Work Motivation
 Work Relations
 Teacher Professionalism



ABSTRACT

This research is to determine the influence of work culture and work motivation on teacher performance. Data collection techniques were carried out through observation, documentation studies and distributing questionnaires. The validity test uses construct validity, while the reliability test uses Cronbach's Alpha. The results of this research are: 1) There is a significant influence between work culture and teacher performance at SMA Negeri 1 Lempuing, Lempuing District, Ogan Komering Ilir Regency. The t value = 3.239 is greater than the t table value of 1.671, this shows that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that partially the work culture variable has a significant influence on teacher performance at SMA Negeri 1 Lempuing, Lempuing District, OKI Regency; 2) There is a significant influence between work motivation (X_2) and teacher performance (Y) at SMA Negeri 1 Lempuing, Lempuing District, OKI Regency. The results of the t test calculation show that; The t value = 3.290 is greater than the t table value of 1.671 with a significance level = $0.002 < (\alpha) 0.05$, the t table value is 1.671), this shows that H_0 is rejected and H_a is accepted which means that partially the work motivation variable (X_2) has a significant influence significant to the performance of teachers (Y) of SMA Negeri 1 Lempuing, Lempuing District, Ogan Komering Ilir Regency

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi dokumentasi dan penyebaran angket. Uji validitas menggunakan validitas konstruksi, sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil penelitian ini bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir. Nilai t -hitung = 3,239 lebih besar dari nilai t Tabel 1,671 hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna secara parsial variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten OKI; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten OKI. Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa; Nilai t -hitung = 3,290 lebih besar dari nilai t -Tabel 1,671 dengan tingkat signifikan = $0,002 < (\alpha) 0,05$, nilai t Tabel adalah sebesar 1,671), hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Kata kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Hubungan Pekerjaan, Profesionalitas Guru

PENDAHULUAN

Keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan anaknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan ujung tombak berbagai upaya peningkatan mutu Pendidikan nasional karena guru merupakan pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran didalam kelas serta memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas anak didiknya. Menurut Slameto (2018:60) dalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi anak untuk mencapai tujuan.

Selain itu sekarang banyak dijumpai guru yang kurang profesional, hal tersebut dapat dilihat dari perilaku guru yang kurang pas semisal membolos pada jam pelajaran, jadwal mengajar dari guru yang tidak terencana, malas ketika melaksanakan kegiatan mengajar. Perilaku-perilaku tersebut menunjukkan kualitas guru yang rendah. Penelitian mengenai kinerja guru pernah dilakukan oleh Mulia (2019), penelitian yang dilakukannya dilatar belakangi oleh kurangnya sarana dan prasarana yang dapat mendukung motivasi kerja mereka untuk mengajar, sikap kepala sekolah yang kurang mendukung guru dalam mengembangkan karier, serta lingkungan sekolah yang tidak memberi rasa aman dan nyaman bagi guru melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan Priasmimana (2023:4) mengenai budaya kerja organisasi di Universitas PGRI Palembang dilatar belakangi untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang dalam memberikan pelayanan publik kepada mahasiswa yang datang ke kampus Universitas PGRI Palembang. Penelitian yang dilakukan Nurhalizah (2023) mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dilatar belakangi oleh rendahnya budaya kerja guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Tegal seperti telat datang ke sekolah, kurang mentaati peraturan dalam memakai baju seragam yang sudah ditentukan kepala sekolah

Kinerja guru merupakan hasil dari persepsi tentang pekerjaan mereka. berdasarkan beberapa faktor guru sebagai individior di lingkungan seperti, kondisi kerja yang dialaminya, kebijakan kepala sekolah dan prosedur kerja yang diberikan kepadanya, gaya kepemimpinan kepala sekolah, hubungan dengan rekan kerja sesama guru juga menentukan kinerja guru itu sendiri untuk mencapai kinerja yang lebih baik

Motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005:178). Menurut Mulyana (2006:159) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran.

Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan Chrisvianty (2020) dilatarbelakangi oleh kurangnya keterampilan guru dalam mengajar serta rendahnya motivasi kerja guru SMP Negeri 3 Prabumulih dalam mengajar Penelitian yang dilakukan. begitu juga penelitian yang diakukan Darnitasari, (2020) mengenai motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar diatar belakangi adanya temuan dari pegawai sekolah mengenai rendahnya motivasi kerja guru yang mengajar di beberapa SMK Negeri se-Kota Makassar.

Senada dengan penelitian yang dilakukan [Darnitasari \(2020\)](#), penelitian yang dilakukan oleh [Yulia \(2021\)](#) mengenai disiplin kerja kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru bahwa disiplin kepala sekolah kepada kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kayuagung belum terlaksana secara optimal dan motivasi kerja guru dari tahun ke tahun bersifat stagnan.

Menurut [Bangun \(2017:312\)](#) kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka karyawan akan bekerja secara individu yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai. Antara motivasi kerja dan budaya kerja memiliki hubungan timbal balik yang tidak dapat dipisahkan. Budaya kerja yang baik dicerminkan dari motivasi kerja yang baik yang dimiliki oleh seorang guru. Semakin baik budaya kerja yang dimilikinya, maka akan menghasilkan motivasi kerja yang baik pula yang berujung pada pencapaian kinerja yang optimal.

Hasil observasi yang peneliti lakukan di SMA Negeri 1 Lempuing pada tanggal 24 November 2023 menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang mengajar di sekolah ini belum optimal hal ini terlihat dari aktivitas guru yang berada di sekolah ini, dimana ada beberapa temuan yang peneliti temukan. Temuan pertama peneliti melihat masih ada beberapa guru yang datang terlambat ke sekolah padahal jam belajar sudah berbunyi. Kemudian temuan kedua peneliti melihat di ruang guru masih ada beberapa guru yang asik ngobrol, main handphone, makan padahal jam belajar sudah di mulai kondisi ini menunjukkan bahwa guru kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Temuan ketiga dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di beberapa kelas, guru masih menggunakan metode pembelajaran konvensional di mana metode ceramah masih menjadi metode pembelajaran unggulan dalam belajar, guru tidak menggunakan media pembelajaran yang mampu memotivasi dan membangkitkan semangat siswa untuk belajar, bahkan peneliti menemukan pada kelas tertentu dimana guru menyuruh siswa mencatat materi pelajaran, sedangkan guru tersebut sibuk main *handphone*. Temuan selanjutnya peneliti melihat guru kurang memiliki budaya kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya, kondisi ini terlihat dari ketidakatuhan guru dalam berpakaian, sebagian besar guru memakai pakaian bebas pantas, padahal seyogyanya pada hari itu guru harus memakai pakaian dinas

Dengan adanya beberapa temuan di obyek penelitian ini, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut kondisi yang terjadi di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing, apakah seterusnya kondisi itu terjadi ketika peneliti melakukan observasi atau hanya kebetulan saja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memberi judul penelitian ini "*Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir*".

Berdasarkan uraian di atas, ada beberapa permasalahan yang dapat peneliti identifikasi, sebagai Kinerja guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir belum optimal dan tidak menunjukkan adanya peningkatan. Hal ini dilihat dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru dimana sebagian besar guru yang mengajar masih menggunakan metode pembelajaran konvensional, dimana ceramah dan penugasan masih menjadi metode belajar unggulan, dan yang lebih ironisnya lagi ada guru yang menyuruh siswa mencatat dan meringkas materi pembelajaran di papan tulis dan Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, hasil

wawancara peneliti dengan kepala sekolah, bahwa budaya kerja guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Lempuing belum optimal, dimana masih ada banyak guru yang belum mentaati peraturan yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya seperti kedisiplinan dalam melaksanakan tugas pengajaran di kelas, terlambat datang ke sekolah padahal jam belajar sudah dimulai, dan masih ada faktor-faktor lainnya seperti masih ada guru yang terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran, mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran konvensional tanpa berusaha untuk melakukan inovatif dalam kegiatan mengajar.

Penelitian ini hanya di batasi pada pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir. Dari latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan di atas, adapun permasalahan penelitian ini, sebagai berikut: Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir? Dan Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir ?

Tujuan penelitian ini, sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir dan Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja kinerja guru SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir beralamat di Jalan Lintas Timur Tebing Suluh Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir selama empat bulan terhitung dari bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Januari sampai dengan bulan Mei 2024

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan studi yang diposisikan sebagai bebas nilai (*value free*). Kasiram (2008:82), Sugiono (2017:104), Ridwan (2014:27) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Objek penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir berjumlah 74 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data peneliti menggunakan program SPSS 25,0 For Windows dengan metode uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Tabel 1. Uji Normalitas Data
One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kinerja Guru (Y)	Kompetensi Guru (X1)	Motivasi Intrinsik (X2)
N	74	74	

Normal Parameters ^{aa}	Mean	95,0693	56,7846	74
	Std. Deviation	5,81432	4,18664	38,7122
Most Extreme Differences	Absolute	,177	,142	3,55972
	Positive	,172	,146	,119
	Negative	-,089	-,093	,082
Test Statistic		,114	,132	-,1167
Asymp Sig. (2-tailed)		,109 ^c	,100 ^c	,111 ^c
a. Test distribution is Normal				
b. Calculated from data				

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2024

Hasil uji normalitas pada tabel tersebut. output *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas untuk menganalisisnya dapat dilihat nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel Y (kinerja guru) dengan nilai 0,109, kemudian variabel X1 (budaya kerja) dengan nilai 0,100, selanjutnya variabel X2 (motivasi kerja) dengan nilai 0,111, karena signifikansi untuk semua variabel semuanya menunjukkan lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan semua variabel (budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja guru) distribusi datanya dinyatakan normal.

a. Uji Linearitas Variabel Budaya Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 2. Uji Linieritas Variabel X1 (Budaya Kerja) Terhadap Y (Kinerja Guru)

ANOVA Table							
			Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Kinerja Guru (Y)	Between Groups	(Combine d)	574,581	13	46,577	3,968	,002
		Linearity	344,765	1	374,997	14,718	,002
Budaya Kerja (X1)	Within Groups	Deviation from Linearity	34,875	12	37,071	3,062	,069
		Total	805,682	48	16,824		
		Total	1654,082	74			

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2024

Tabel diatas menjelaskan tentang pengujian linieritas, adapun yang diujikan adalah hubungan linieritas antara variabel X1 (budaya kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru), nilainya signifikan *linierity* harus berada dibawah nilai 0,05, apabila nilainya dibawah level 0.05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linier, dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai yang dihasilkan di signifikan linieritynya bernilai 0,002, yang berarti nilai tersebut berada di bawah level 0,05 ($0,002 < 0,05$) dengan demikian hubungan variabel ini linier.

b. Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 3. Uji Linieritas Variabel (X2) Motivasi Kerja Terhadap (Y) Kinerja Guru

ANOVA Table							
			Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig

Kinerja Guru (Y)	Between Groups	(Combine d)	493,466	14	45,476	2,763	,001
		Linearity	186,868	1	199,872	11,968	,001
Motivasi Intrinsik (X2)		Deviation from Linearity	28,829	13	32,089	2,081	,072
	Within Groups		792,7546	46	14,986		
	Total		1498,872	74			

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2024

Tabel diatas menjelaskan tentang pengujian linieritas, adapun yang diujikan adalah hubungan linieritas antara variabel X2 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru), nilainya signifikan *linierity* harus berada dibawah nilai 0,05, apabila nilainya dibawah level 0.05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linier, dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai yang dihasilkan di signifikan linieritynya bernilai 0,001, yang berarti nilai tersebut berada di bawah level 0,05 ($0,001 < 0,05$) dengan demikian hubungan variabel ini linier.

Uji Linear Variabel Budaya Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. Metode Pengujian Variabel Budaya Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variabel Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja (X1) ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)			
b. All requested variables entered			

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa peneliti memasukan variabel X1 (budaya kerja) kedalam model penelitian regresi sederhana, dimana variabel dependennya adalah variabel (Y) kinerja guru, terlihat pada tabel, hanya variabel X1 (budaya kerja) yang digunakan sebagai variabel pengukur (independen). Tabel tersebut juga menjelaskan peneliti menggunakan metode *enter* dalam menganalisis.

b) Koefisien Korelasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi Sederhana Variabel Budaya Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Correlations			
		Kinerja Guru (Y)	Budaya Kerja (X1)
Pearson Correlation	Kinerja Guru (Y)	1,000	,698
	Budaya Kerja (X1)	,692	1,000
Sig (1-tailed)	Kinerja Guru (Y)		,001
	Budaya Kerja (X1)	,001	0,01
N	Kinerja Guru (Y)	74	74
	Budaya Kerja (X1)	74	1

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2024

Tabel diatas menjelaskan tentang keeratan hubungan antara variabel X1 dengan Y (korelasi sederhana), nilai korelasi / nilai R dapat dilihat pada kolom diatas, dimana nilai R yang dihasilkan sebesar 0,698, ini bermakna bahwa terdapat korelasi yang kuat antar variabel X1 (budaya kerja) dengan Y (kinerja guru)

c). Persamaan Regresi Sederhana

Tabel 6. Persamaan Regresi Sederhana

Model		Coefficients		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std Error	Beta
1	(Constant)	36,861	8,059	0,00
	Budaya Kerja (X1)	,496	,270	,403

a. Dependent Variable Kinerja Guru (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Dari hasil olah data dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana untuk pembuktian hipotesis pertama ini, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 36,861 + 0,527X_1$$

(1) Nilai konstanta yaitu sebesar 37,679. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi guru (X1) tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kompetensi guru adalah sebesar 36,861 satuan.

(2) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi guru (X1) 0,496. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel budaya kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja guru (Y) akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,270 satuan.

2). Variabel Motivasi Intrinsik (X2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

a). Metode Pengujian

Tabel 7. Metode Pengujian Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variabel Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable Kinerja Guru (Y)
b. All requested variables entered

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa peneliti memasukan variabel X2 (motivasi kerja) kedalam model penelitian regresi sederhana, dimana variabel dependennya adalah variabel (Y) kinerja guru, terlihat pada tabel, hanya variabel X2 (motivasi kerja) yang digunakan sebagai variabel pengukur (independen). Tabel tersebut juga menjelaskan peneliti menggunakan metode *enter* dalam menganalisis.

b). Koefisien Korelasi

Tabel 8. Koefisien Korelasi Sederhana Variabel (X2) Terhadap (Y)

Correlations			
		Kinerja Guru (Y)	Motivasi Kerja (X1)
Pearson Correlation	Kinerja Guru (Y)	1,000	,652
	Motivasi Kerja (X2)	,677	1,000
Sig (1-tailed)	Kinerja Guru (Y)		,001
	Motivasi Kerja (X2)	,001	0,01
N	Kinerja Guru (Y)	74	74
	Motivasi Kerja (X2)	74	2

Tabel diatas menjelaskan tentang keeratan hubungan antara variabel X2 dengan Y (korelasi sederhana), nilai korelasi / nilai R dapat dilihat pada kolom diatas, dimana nilai R yang dihasilkan sebesar 0,652, ini bermakna bahwa terdapat korelasi yang kuat antar variabel X2 (motivasi kerja) dengan Y (kinerja guru).

c). Persamaan Regresi Sederhana

Tabel 9. Persamaan Regresi Sederhana

Model		Coefficients		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std Error	Beta
1	(Constant)	37,628	6,063	0,00
	Motivasi kerja (X2)	,579	,275	,571

a. Dependent Variabel Kinerja Guru (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Dari hasil olah data dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana untuk pembuktian hipotesis pertama ini, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 37,628 + 0,579X_2$$

(1) Nilai konstanta yaitu sebesar 38,420. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X2) tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kompetensi guru adalah sebesar 38,420 satuan.

(2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) 0,579, Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja guru (Y) akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,579 satuan.

Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi

Variabel Budaya Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

a). Metode Pengujian

Tabel 10 Metode Pengujian Variabel Budaya Kerja (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variabel Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja (X1) ^b	-	Enter
	Motivasi Kerja (X2) ^b	-	

a. Dependent Variabel Kinerja Guru (Y)

b. All requested variables entered

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa peneliti memasukan variabel X1 dan variabel X2 (budaya kerja dan motivasi kerja) kedalam model penelitian regresi berganda, dimana variabel dependennya adalah variabel kinerja guru, dan terlihat pada tabel, terdapat dua variabel bebas yang digunakan sebagai variabel pengukur (independen), tabel tersebut juga menjelaskan peneliti menggunakan metode *enter* dalam menganalisis.

b). Koefisien Determinasi dan Korelasi.

Tabel 11. Koefisien Determinasi dan Korelasi Variabel Budaya Kerja (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,763 ^a	,850	,155	4,4657821

a. Predictors (Constant) Budaya Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil, nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS 25 for windows, variabel budaya kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) memberikan determinasi terhadap variabel kinerja guru (Y). Dimana nilai koefisien determinasinya sebesar 0,850 (85%) hal ini yang berarti variabel X1 dan variabel X2 secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh kepada variabel Y sebesar 85%. Sedangkan koefisien korelasi yang dihasilkan dari hubungan antar variabelnya sebesar 0,763 (berada pada level sangat kuat).

3). Persamaan Regresi Berganda

Tabel 12. Persamaan Regresi Berganda Variabel Budaya Kerja (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Model		Coefficients		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std Error	Beta
1	(Constant)	31,873	7,782	0,00
	Kompetensi Guru (X1)	,341	,158	,269
	Motivasi Intrinsik (X2)	,339	,169	,214

a. Dependent Variable Kinerja Guru (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Dari hasil olahan SPSS 25 for windows dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = ,31,873 + 0,341X_1 + 0,339X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta yaitu sebesar 31,873. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel X1 dan X2 tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel Y adalah sebesar 31,873
- Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X1) sebesar 0,341 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel budaya kerja (X1) meningkat atau menurun sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja guru (Y) akan mengalami perubahan secara positif/negatif sebesar 0,341 satuan, dengan syarat variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,339 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja (X2) meningkat atau menurun sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja guru (Y) akan mengalami perubahan secara positif / negatif sebesar 0,339 satuan, dengan syarat variabel lainnya tetap.

Untuk mengetahui hasil uji t variabel budaya kerja (X1) dan variabel kinerja guru (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Uji t Variabel Budaya Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a			
Model		t	sig.
1	Constant	3,671	,000
	Kompetensi Guru (X1)	3,239	,002

a. Dependent Variabe : Kinerja Guru (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Selanjutnya Hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel budaya kerja (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa; Nilai thitung = 3,239 lebih besar dari nilai t Tabel 1,671 dengan tingkat signifikan = 0,002 < (α) 0.05, (t Tabel didapatkan dari: df (n-2) 72 - 2 = 70 sehingga nilai t Tabel adalah sebesar 1,671), hal ini menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima yang bermakna secara parsial variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

4.1.3.1.2. Uji Signifikansi Farsial (uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Sugiyono (2018;223) mengatakan bahwauji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan pada kegiatan penelitian, yaitu menanyakan hubungan antara kedua variabel atau lebih yang diteliti. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Untuk mengetahui hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja guru (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a			
Model		t	sig.
1	Constant	3,317	,000
	Motivasi Kerja (X1)	3,290	,002

a. Dependent Variabel : Kinerja Guru (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Selanjutnya Hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa; Nilai thitung = 3,290 lebih besar dari nilai tTabel 1,671 dengan tingkat signifikan = 0,002 < (α) 0.05, (t Tabel didapatkan dari: df (n-2) 74 - 2 = 72 sehingga nilai t Tabel adalah sebesar 1,671), hal ini menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima yang bermakna secara parsial variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y)

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten OKI

Untuk menguji hipotesis yang peneliti ajukan pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh parsial secara signifikan antara satu variabel bebas yaitu budaya kerja terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja guru

Hasil perhitungan terhadap uji t di membuktikan bahwa variabel budaya kerja (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa; Nilai thitung = 3,239 lebih besar dari nilai t Tabel 1,671 dengan tingkat signifikan = 0,002 < (α) 0.05, (t Tabel didapatkan dari: df (n-2) 74 - 2 = 72 sehingga nilai t Tabel adalah sebesar 1,671, hal ini menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima yang bermakna secara parsial variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing

Kabupaten OKI

Hasil perhitungan ini membuktikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten OKI. Triguno (dalam Ruliyansa, 2018: 83) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi/kinerja dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan/organisasi kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018: 83).

Budaya kerja merupakan salah satu sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan apa yang telah dicapai, dengan menerapkan metode-metode baru serta yakin akan kemajuan yang akan diperolehnya. Setiap sekolah pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya adalah sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*), yang diperlukan untuk menciptakan daya gerak, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain salah satunya adalah sumber daya manusia sumber daya pengetahuan dan sumber daya teknologi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Selvi, Nabela, Happy Fitria dan Nurhkolis (2021) menemukan bahwa: 1) ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Barat; 2) ada pengaruh motivasi intinsik terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Barat, dan 3) ada pengaruh budaya kerja dan motivasi intrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 64,2% sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termaksud variabel pada penelitian mereka. Terdapat persamaan peneltian yang dilakukan oleh Selvi, Nabela, Happy Fitria dan Nurhkolis (2021) dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti variabel budaya kerja dan motivasi kaitannya dengan kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Selvi, Nabela, Happy Fitria dan Nurhkolis (2021) juga memiliki kesamaan bahwa budaya kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan kedua penelitian ini hanya pada obyek penelitian saja, jika Selvi, Nabela, Happy Fitria dan Nurhkolis (2021) meneliti di SMP Negeri sekecamatan Prabumulih Barat peneliti meneliti di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten OKI

Hasil perhitungan uji t menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa; Nilai thitung = 3,290 lebih besar dari nilai tTabel 1,671 dengan tingkat signifikan = 0,002 < (α) 0.05, (t Tabel didapatkan dari: $df (n-2) 74 - 2 = 72$ sehingga nilai t Tabel adalah sebesar 1,671), hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna secara parsial variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten OKI.

Motivasi kerja guru menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerjanya yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas mutu sekolah. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada motivasi guru akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu, guru memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk

menumbuhkan motivasi kerja yang tepat, kepala sekolah hendaknya secara terus menerus mengamati dan memahami tingkah laku para guru di sekolah, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku guru sehari-hari selama di lingkungan sekolah, dan memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku guru yang dianggap kurang optimal melaksanakan tugasnya.

KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian ini, adapun kesimpulan hasil penelitian ini, sebagai berikut:

5.1.1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten OKI. Hasil perhitungan terhadap uji t di membuktikan bahwa variabel budaya kerja (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa; Nilai thitung = 3,239 lebih besar dari nilai t Tabel 1,671 dengan tingkat signifikan = 0,002 < (α) 0.05, (t Tabel didapatkan dari: df (n-2) 74 - 2 = 72 sehingga nilai t Tabel adalah sebesar 1,671, hal ini menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima yang bermakna secara parsial variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten OKI. 5.1.2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten OKI. Hasil perhitungan uji t menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa; Nilai thitung = 3,290 lebih besar dari nilai tTabel 1,671 dengan tingkat signifikan = 0,002 < (α) 0.05, (t Tabel didapatkan dari: df (n-2) 74 - 2 = 72 sehingga nilai t Tabel adalah sebesar 1,671), hal ini menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima yang bermakna secara parsial variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten OKI.

REFERENSI

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Available at SSRN 3864629*. SSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) Halaman 2166-2172 Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020. Diakses Pada Tanggal 20 November 2023 Pukul 12.00 WIB.
- Ardiansyah, M. Asrori. (2011). *Dimensi Kinerja Guru*. Jakarta Rineka Cipta.
- Arifin, Zainal. (2017). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barnawi, Arifin, Mohammad. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media.
- Chrisvianty, Eltha, Arafat, Yasir, Mulyadi. (2020). Pengaruh Keterampilan Mengajar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Prabumulih. SSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) Halaman 1634-1643 Volume 4 Nomor 2 Tahun 2020. Diakses Pada Tanggal 28 November 2023 Pukul 19.00 WIB.
- Deva, Darnitasari. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se Kota Makassar. <http://eprints.unm.ac.id/23629/2/SKRIPSI-%20DEVA%20DARNITASARI%20.pdf>. Diakses Pada Tanggal 1 Desember 2023 Pukul 10.00 WIB.
- Eka Susanti, Nur Ahyani, Missriani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*

- Tambusai. Volume 5 Issue 1 Halaman 1440-1448. Diakses Pada Tanggal 20 November 2023 Pukul 10.00 WIB.*
- Elvi Juniarti, Nur Ahyani, Arif Ardiansyah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research. Volume 1 Issue 3. Pages 193-199. Diakses Pada Tanggal 20 November 2023 Pukul 09.00 WIB.*
- Evi Wahyuni, Nur Ahyani, Mahasir. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai. Volume 6 Issue 3 Halaman 14018-14017. Diakses Pada Tanggal 22 November 2023 Pukul 08.30 WIB.*
- Hadi, Sutrisno. (2004). Penelitian Research. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P.(2008). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haslina, Mesni, Nur Ahyani, Arif, Ardiansyah. (2020). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Motivasi dan Kinerja Guru di SMP Negeri 12 Prabumulih. *Jurnal Pendidikan Tamusai. Volume 4 Issue 2. Pages 1802-1812. Diakses Pada Tanggal 29 November 2023 Pukul 20.30 WIB.*
- Herlina, Fitria, H, Puspita, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Lais Kabupaten Musi Banyuasin. *Journal of Education Research. Jilid 1 Terbitan 3. Halaman 276-282. Diakses Pada Tanggal 18 November 2023 Pukul 20.30 WIB.*
- Isma, Rohani, Fitria, H, Rohana. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SDN di Kecamatan Sembawa. *Jurnal Pendidikan Tambusai. Jilid 3 Terbitan 4. Halaman 1883-1894. Diakses Pada Tanggal 19 November 2023 Pukul 21.00 WIB.*
- Iskandar, M. Y., Hendra, H., Syafril, S., Putra, A. E., Nanda, D. W., & Efendi, R. (2023). Developing Interactive Multimedia for Natural Science in High School. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA), 6(3), 128-135.*
- Kartini, Syarwani Ahmad, Syaiful Eddy. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research. Jilid 1 Terbitan 3 Halaman 290-294. Diakses Pada Tanggal 19 November 2023 Pukul 13.30 WIB.*
- Kaesang, S, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity, 2(5), 391-396. ISSN: 2723-0112. Jurnal Ilmu Manajemen. Diakses Pada Tanggal 13 November 2023 Pukul 13.00 WIB.*
- Mulia. Eka. (2019). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Pembelajaran Ekonomi Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Kampar. <https://repository.uin-suska.ac.id/22063/1/semua%20bab%201-3.pdf>. Diakses pada Tanggal 1 Desember 2023 Pukul 21.00 WIB.
- Novrian, Ahmad. (2017). Pengaruh Manajemen Pembelajaran terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Hasil Belajar Siswa. Garut: *Jurnal Khazanah Ilmu Universitas Brawijaya. Volume 2 halaman 33-45. Diakses Pada Tanggal 13 November 2023 Pukul 11.00 WIB.*
- Nurdiansyah. (2018). *Azas-Azas Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: PT. Dinamika Pendidikan.
- Nurhalizah, Shifa. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Tegal. Skripsi Program Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/69786/1/11190182000038_Shifa%20.pdf

-
- [20Nurhalizah.pdf](#). Diakses Pada Tanggal 1 Desember 2023 Pukul 22.30 WB.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 tahun 2007 Tentang *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 Tentang *Standar Nasional Pendidikan*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Purwanto, Ngalim. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rachmawati. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riduwan dan Sunarto, H. (2012). *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rianahsari, Fitria, Happy, Eddy, Syaiful. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Pangkalanbaru*. *Journal on Education* Volume 06, No. 01, September-Desember 2023, pp. 2465-2480 E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365 Website: <http://jonedu.org/index.php/joe>. Diakses Pada Tanggal 10 November 2023 Pukul 11.00 WIB.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ruliansyah. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA*. Skripsi Mahasiswa Jurusan Manajemen. Palembang: Badan Penerbit Universitas Tridinanti.
- Rukmana, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1). Diakses Pada Tanggal 14 November 2023 Pukul 11.00 WIB.
- Selvi Nabela, Happy Fitria, Nurkhalis. (2021). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal*. Jiid 2 Terbitan 1 Halaman 12-16. Diakses Pada Tanggal 19 November 2023 Pukul 14.30 WIB.
- Siagian, Sondang, P. (2006). *Teori dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slameto. (2018). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sobirin. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar*. Bandung: *Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia* Volume XIV Nomor 1 Tahun 2012. Diakses Pada Tanggal 13 November 2023 Pukul 10.00 WIB.
- Srisiska, Nur Ahyani, Missriani. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Volume 5 Issue 1. Halaman 1456-1465. Diakses Pada Tanggal 22 November 2023 Pukul 09.30 WIB.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana, Nana. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Service (CAPS).
- Sulastrri, Eli, Arlita, Ei, Sulastrri, Nur Ahyani, Missriani. (2020). *Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Prabumulih*. *Attractive: Innovative Education Journal* Vol. 2, No. 3. Di Akses Pada Tanggal 1 Desember 2023 Pukul 23.00 WIB.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Susanto. (2012). *Perkembangan Anak Usia Dini: Pengantar dalam. Berbagai Aspek*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Susilo, Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta
- Titin, Damayani, Yasir Arafat, Syaiful Eddy. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*. *Jiid 1 Ternitan 1 Halaman 46-57*. Diakses Pada Tanggal 20 November 2023 Pukul 12.30 WIB
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press
- Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 14 *Tentang Guru dan Dosen*
- Undang-Undang No 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Priasmimana, Fitria, Happy, Fitriani, Yessy. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Palembang*. ISSN 1693-4091 E-ISSN 2622-1845 <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>. Diakses Pada Tanggal 1 Desember 2023 Pukul 20.00 WIB.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Yulia, Nur Ahyani, Ratu Wardarita. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri*. *Jurnal Pamator*. Volume 14 No 2, Oktober 2021 Hlm.122-127
<http://journal.trunojoyo.ac.id/pamator> ISSN: 1829-7935. Diakses Pada Tanggal 20 November 2023 Pukul 08.00 WIB
- Yulia, Nur Ahyani , Wardarita, Ratu. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 1 Penungkal*. *Jurnal Paramator*. Volume 14 No 2, Oktober 2021 Hlm. 122-127 <http://journal.trunojoyo.ac.id/pamator> ISSN: 1829-7935. Diakses Pada Tanggal 29 November 2023 Pada Pukul 21.00 WIB.
- Yusuf, Burhanudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan*. Syariah. Jakarta: PT

Copyright holder:

© Dewi, N., Ahmad, S., Indrawati, SW.

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA