

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bogor

Chandra S. Haratua¹, Repiharnita², Engkom Komalasari², Aang Muhsin², Iin Adril²

¹ *Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, Indonesia*

² *SMK Kabupaten Bogor, Indonesia*

Corresponding Author: ✉ reviharnita@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

August 09, 2024

Revised

November 03,
2024

Accepted

November 24,
2024

This study aims to test and analyze the influence of Motivation and Work Environment on Teacher Performance in Vocational High Schools in Bogor Regency. The research method used is a quantitative method using questionnaires as a data collection tool. The population in this study consists of teachers teaching at SMK Prima Mulia and SMK An-Nur Klapanunggal. The sample number was 50 respondents, using a non-probability sampling research technique, namely saturated sampling. The results of the data analysis stated that there was an influence of motivation and work environment influence teacher performance in Vocational High Schools in Bogor Regency.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Teacher Performance*

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, tuntutan akan produktivitas yang tinggi menjadi sorotan utama. Khususnya dalam dunia pendidikan, peran guru sebagai ujung tombak dalam transfer ilmu pengetahuan menjadi semakin krusial. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal, guru dituntut untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Kualitas pendidikan dapat tercermin dari tingkat profesionalisme guru dalam mengajar. Profesionalisme guru bukanlah sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, tetapi melalui suatu proses. Pemerintah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan menetapkan standar kompetensi yang tinggi bagi guru, sehingga diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. (Lubis dkk., 2020) Guru merupakan elemen krusial dalam mencetak sumber daya manusia yang potensial, melalui peranannya dalam pendidikan untuk mendukung pembangunan. (Lukmawati & Fadli, 2024)

Selain itu, kemajuan teknologi, pendidikan, dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan bisa memengaruhi kemampuan pemilik usaha di berbagai sektor dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka. Salah satu cara untuk mengatasi tekanan eksternal tersebut adalah dengan mengandalkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, penting untuk melakukan pemantauan kinerja secara berkala. Selain itu, penyediaan fasilitas yang mendukung juga perlu menjadi perhatian utama. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, di mana mereka menjadi kunci dalam mencapai tujuan

organisasi. Dengan pemantauan yang tepat serta fasilitas memadai, diharapkan kinerja guru dapat meningkat. Manajemen sumber daya manusia juga dapat berperan dalam meningkatkan performa perusahaan dengan memberikan evaluasi dan apresiasi kepada setiap anggota organisasi berdasarkan kontribusi kerja mereka.. (Habibi, 2022)

Kinerja guru merupakan ukuran keberhasilan pekerjaan mereka yang dinilai dari pencapaian dan hasil yang diperoleh dalam lingkup organisasinya. Menurut (Maharati & Hijjah, 2021), Tugas guru adalah menyajikan hasil karya siswa sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan oleh organisasi. Mangkunegara yang dikutip oleh (Pratama & Handayani, 2022), menambahkan bahwa pekerjaan diartikan sebagai hasil dari tugas yang diselesaikan, Baik dari segi kualitas maupun kuantitas, tugas tersebut harus dipenuhi sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Berdasarkan konsep ini, pengalaman kerja seorang guru dianggap sebagai upaya minimum yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas akan memberikan dampak positif, baik bagi guru sebagai individu maupun siswa sebagai bagian dari komunitas belajar. Menurut (Ndriani & Mirdan, 2021) Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan. Jika kinerja pegawai menurun, hal ini dapat berdampak pada penurunan prestasi perusahaan sehingga tujuan yang ditetapkan menjadi sulit tercapai.

Berdasarkan definisi dari para ahli mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah upaya maksimal yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik memberikan dampak positif bagi guru, baik sebagai pribadi maupun sebagai bagian dari komunitas kerja. (Primawanti & Ali, 2022)

Berikut ini adalah hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti terhadap guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bogor terkait dengan kinerja. Dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden, ditemukan bahwa rata-rata 17% guru menjawab "tidak" pada beberapa aspek kinerja. Salah satu pertanyaan, yaitu "saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melakukan pekerjaan," mendapat jawaban "tidak" dari 5 responden. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang merasa belum memiliki keterampilan yang cukup dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu aspek krusial yang harus diperhatikan perusahaan adalah menjaga dan mengelola motivasi guru agar tetap fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi kerja sangat krusial karena motivasi adalah pendorong utama yang memengaruhi setiap individu untuk bertindak. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Novianti dkk., 2020) motivasi sangat krusial dalam perusahaan, karena semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dalam mencapai target yang ditetapkan. (Nining dkk., 2023) juga menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan gairah dan keinginan untuk bertindak. Motivasi ini dapat memengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan

yang selaras dengan pekerjaan mereka. Pemberian motivasi kerja kepada guru diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kinerja mereka. Bagi perusahaan, efektivitas ini sangat penting karena berhubungan langsung dengan keberlanjutan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Norestu dkk., 2024) Maka dari itu, efektivitas kinerja guru menjadi faktor yang sangat perlu diperhatikan.

Peneliti juga melakukan pra-survei pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bogor terkait motivasi. Berdasarkan hasil pra-survei yang melibatkan 30 responden, ditemukan bahwa terdapat sejumlah responden yang menjawab "tidak" pada beberapa faktor motivasi. Pada variabel motivasi, rata-rata 33% responden memilih jawaban "tidak," terutama pada pertanyaan "apakah gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan?" yang mendapat 10 responden menjawab "tidak." Hal ini mengindikasikan bahwa gaji yang diterima guru di sekolah tersebut belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan mereka. Motivasi sangat krusial dalam mendorong guru agar fokus dalam mencapai tujuan sekolah. Guru akan lebih bersemangat dalam bekerja dengan motivasi tinggi, seperti yang diungkapkan oleh (Suhara dkk., 2020).

Lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas guru. (Devi dkk., 2023) Lingkungan kerja yang sehat dapat membuat guru lebih bersemangat, sementara lingkungan yang kurang memadai dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan mereka. Berdasarkan survei, meskipun sebagian besar guru merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti kebersihan sekolah.

Menurut (Harefa, 2020) lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana di sekitar tempat kerja yang mencakup ruang, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan individu untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja ini terdiri dari dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Berikut adalah hasil pra-survei yang peneliti lakukan terhadap 30 responden terkait lingkungan kerja. Berdasarkan tabel survei, ditemukan bahwa rata-rata 17% responden menjawab "tidak" pada variabel lingkungan kerja. Khususnya pada pertanyaan "saya merasa nyaman dengan lingkungan kantor yang sudah cukup bersih," sebanyak 5 responden memberikan jawaban "tidak." Hal ini mengindikasikan bahwa di area kantor masih sering ditemukan sampah, dan beberapa bagian lantai terlihat kurang bersih.

Dari penjelasan tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: "seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bogor?" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana motivasi serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut.

METODE

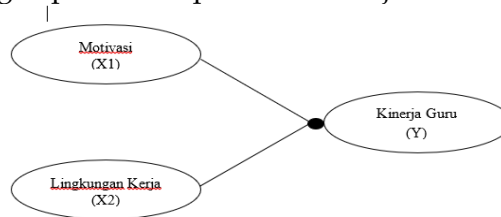
Jenis penelitian ini disebut penelitian kuantitatif karena menggunakan software SPSS versi 26 untuk menganalisis dan menampilkan hasil data dalam bentuk angka. (Sitopu dkk., 2021) Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari hingga September 2024 di wilayah Bogor. Guru SMK Prima Mulia dan SMK An-Nur Klapanunggal menjadi subjek penelitian, dan dengan fokus pada motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik *non-probability sampling* yang menggunakan seluruh populasi

sebagai sampel kemudian sampel penelitian ini sebanyak 50 orang guru. Penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden digunakan sebagai metode pengumpulan data guna memastikan responden mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pertanyaan sesuai dengan petunjuk, maka kuesioner dikembalikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. (Taufik dkk., 2022) Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin.

Untuk analisis data, digunakan regresi linier berganda yang mencakup pemeriksaan validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen, yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru (Y). (Rahmayanti dkk., 2021) Pengujian dilakukan melalui uji asumsi klasik, analisis model dengan koefisien determinasi (R^2), dan Uji-F. (Abu & Mustamid, 2023) Untuk pengujian hipotesis, digunakan model persamaan regresi dan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel; jika thitung > ttabel, pengaruhnya dianggap signifikan, sedangkan jika thitung < ttabel, pengaruhnya dianggap tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini kerangka pemikiran penelitian disajikan dalam Gambar 1:



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat menggambarkan variabel yang diteliti dengan tepat, sehingga pernyataan tersebut harus dianggap sah. (Utami, 2023) Setiap item yang berkaitan dengan variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari rtabel ($>0,279$), yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid. Di sisi lain, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's alpha yang seharusnya lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) memiliki reliabilitas yang baik karena masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

(Cleopatra dkk., 2024), Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, yang menghasilkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas, karena nilai tersebut lebih besar daripada batas signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Menguji multikolinearitas, analisis dilakukan dengan memeriksa nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai

tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga model ini bebas dari masalah multikolinearitas. Selain itu, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menganalisis pola pada grafik *scatterplot*. Berdasarkan analisis grafik, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Setelah data yang telah diuji memenuhi kriteria untuk kualitas data dan uji asumsi klasik, langkah berikutnya adalah melaksanakan pengujian hipotesis melalui analisis regresi berganda. (Ismiati dkk., 2021)

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.763	2.557		2.645	.011
	Motivasi (X1)	.697	.129	.525	5.392	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.467	.105	.436	4.470	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel tersebut yang didapatkan dari IBM SPSS Statistics Versi 26 didapat persamaan yaitu:

$$Y = 6,763 + 0,697X1 + 0,467X2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, penjelasan untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

Konstanta yang bernilai 6,763 menunjukkan bahwa nilai tersebut positif. Ini berarti bahwa jika Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berada pada nol atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Guru (Y) akan tetap berada di angka 6,763.

Koefisien regresi positif untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0,697 menunjukkan bahwa setiap kali Motivasi (X1) meningkat satu satuan, Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,697.

Sedangkan untuk Lingkungan Kerja (X2), koefisien regresi positifnya adalah 0,467. Ini berarti setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja (X2) akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,467.

Uji t

Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah secara simultan variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) atau tidak. (Elazhari dkk., 2021)

Tabel 2. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1478.761	2	739.380	105.523	.000 ^b
	Residual	329.319	47	7.007		
	Total	1808.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

□

Berdasarkan hasil uji F yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 105,523 dan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari (α) 0,05, sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi F adalah 3,2. Oleh karena itu, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara simultan, Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. (Wajdi & Perkasa, 2022) Untuk menghitung nilai t, diperlukan derajat kebebasan untuk pembilang dan penyebut dengan menggunakan rumus berikut:

Tingkat kesalahan (α) ditetapkan sebesar 5%, dan derajat kebebasan (df_1) dihitung dengan rumus $n-k-1$.

n = jumlah sampel, di mana $n = 50$.

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 2$.

Dengan demikian, derajat kebebasan (df_2) dapat dihitung sebagai $n-k-1 = 50-2-1 = 47$. Uji t yang dilaksanakan adalah uji dua arah, sehingga nilai t_{tabel} yang digunakan adalah 2,012.

Tabel 3. Hasil Uji t

Hipotesis	T	Sig	Keterangan
H_2 Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru	5,392	0,000	Diterima
H_3 Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru	4,470	0,000	Diterima

Sumber : Data Primer yang Diolah Menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

Variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar 5,392, yang lebih besar dari t_{tabel} 2,012. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti variabel Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t_{hitung} sebesar 4,470, yang juga lebih besar dari t_{tabel} 2,012. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Koefisien Determinasi (R-square)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Guru (Y).

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.810	2.64704

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang tercantum dalam tabel, nilai *Adjusted R square* sebesar 0,810 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berkontribusi sebesar 81% terhadap Kinerja Guru (Y). Sementara itu, 19% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji statistik tentang pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), berdasarkan nilai uji t yang signifikan dan koefisien regresi positif. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, semakin baik pula kinerja mereka.

Motivasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja individu, termasuk guru, karena guru yang termotivasi lebih semangat, berkomitmen pada tugasnya, dan berupaya mencapai hasil yang optimal. Guru dengan motivasi tinggi cenderung fokus pada tujuan dan terus berusaha mengembangkan diri, sedangkan guru dengan motivasi rendah biasanya menunjukkan kinerja yang kurang maksimal.

Penelitian ini juga konsisten dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Anggreany Hustia (2020) dan Pasaribu (2019), Suciningrum, Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021), Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020) dan Rizal, A. S. (2019), yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi seorang guru, semakin besar mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji statistik mengenai pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. (Nurhayati dkk., 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), berdasarkan nilai uji t yang signifikan dan koefisien regresi positif. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki guru, semakin tinggi pula kinerja mereka.

Lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas individu, termasuk guru, karena lingkungan yang bersih, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kepercayaan diri serta produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang berada di lingkungan kerja yang baik cenderung lebih efisien dan fokus pada tujuan, sementara guru yang bekerja di lingkungan yang kurang mendukung biasanya menunjukkan kinerja yang tidak optimal.

Penelitian ini juga sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh R.A. Rodia Fitri Indriani (2021) dan Rizal Nabawi (2019), Elfita, R., Zulfhaini, Z.,

& Mailani, I. (2019) dan Djafar, H., Putri, H. E., Nurbaiti, P., & Hamzah, Z. (2021), yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin besar guru untuk mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. 2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. 3) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

REFERENSI

- Abu, K., & Mustamid, M. (2023). Pengaruh Servant Leadership dan Insentif Terhadap Motivasi Kinerja Guru di Sekolah Banbuket Provinsi Narathiwat Selatan Thailand. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 6066–6073. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.18090>
- Cleopatra, M., Sahrazad, S., Vernia, D. M., Widiyanto, S., & Suyana, N. (2024). Pengaruh Literasi Digital dan Soft Skill Terhadap Minat Berwirausaha Pada Siswa SMK Kota Bekasi. *Jurnal Pendidikan*, 33(1), 463–468. <https://doi.org/10.32585/jp.v33i1.4857>
- Devi, I., Sesmiarni, Z., Syafitri, A., Simbolon, A. M. Y., & Iswantir, I. (2023). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Mtss Tigo Nagari, Kabupaten Pasaman. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), Article 2.
- Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, R. Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i1.308>
- Habibi, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia (sdm) di lembaga pendidikan. *Taklimuna : Journal of Education and Teaching*, 1(1), Article 1.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh persepsi guru ipa fisika atas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sma di kabupaten nias selatan. *jurnal education and development*, 8(3), 112–112.
- Ismiati, N., Mustakim, Z., Zuhri, S., & Mahmudah, U. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Guru dan Ketrampilan Manajemen Kelas Terhadap Perilaku Belajar Siswa di SDI Islam 01 YMI Wonopringgo. *IBTIDA-Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.33507/ibtida.v1i2.322>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Lubis, M., Yusri, D., & Gusman, M. (2020). Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis E-Learning (Studi Inovasi Pendidik MTS. PAI Medan di Tengah Wabah Covid-19). *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.53802/fitrah.v1i1.1>

- Lukmawati, L., & Fadli, M. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), Article 1.
- Maharati, C., & Hijjah, N. (2021). Studi tentang Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *FADZAT: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.58787/fdzt.v1i2.8>
- Ndriani, A., & Mirdan, R. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi*, 1, 10–15.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Norestu, A. Z., Ilmi, M. N., Damaling, H. O., N, R. H., & Ikaningtyas, M. (2024). Efektivitas Strategi Pemasaran Untuk Mendorong Pertumbuhan Bisnis Yang Berkelanjutan. *Musyteri : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(9), Article 9. <https://doi.org/10.8734/musyteri.v4i9.2742>
- Novianti, E., Firmansyah, Y., & Susanto, E. (2020). Peran guru PPKn sebagai evaluator dalam meningkatkan disiplin belajar siswa. *CIVICS: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 5(2), 112–116. <https://doi.org/10.36805/civics.v5i2.1337>
- Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(6), Article 6. <https://doi.org/10.32699/jamasy.v2i6.3959>
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan : Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.35791>
- Sitopu, J. W., Purba, I. R., & Sipayung, T. (2021). Pelatihan Pengolahan Data Statistik Dengan Menggunakan Aplikasi SPSS. *Dedikasi Sains Dan Teknologi (DST)*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.47709/dst.v1i2.1068>
- Suhara, A. M., Firmansyah, D., & Permana, I. (2020). Pelatihan Pembelajaran E-Learning Socratic Pada Guru Bahasa Indonesia Kabupaten Subang. *Abdimas Siliwangi*, 3(2), 415–422. <https://doi.org/10.22460/as.v3i2p%p.3576>

- Taufik, Y., Sari, A. R., Zakhra, A., Ayesha, I., Siregar, A. P., Kusnadi, I. H., Ratnawati, & Tannady, H. (2022). Peran Social Media Marketing dan Brand Awareness Terhadap Purchase Intention Produk Es Teh Indonesia. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3090>
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Wajdi, F., & Perkasa, D. H. (2022). Pengaruh Gaji Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SDIT Al-Muddatsiriyah. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(4), Article 4.

Copyright Holder :

© Chandra S. Haratua, et al., (2024).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:



