



DETERMINATION ANALYSIS OF THE FACTORS MOST DOMINANTLY INFLUENCE THE VACATIONAL TEACHERS' PERFORMANCE IN BATAM CITY

ANALISIS DETERMINASI FAKTOR-FAKTOR YANG PALING MEMENGARUHI PERFORMA GURU SMK DI KOTA BATAM

Received: 20/11/2023; Revised: 21/03/2024; Accepted: 11/06/2024; Published: 30/06/2024

^{1,*}Albert Efendi Pohan, ²Asmaul Husna, ³Fitri Yanti

¹Program Pascasarjana, Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

²Program Studi Pendidikan Matematika, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

³Program Studi Pendidikan Sejarah, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

*Corresponding author: albert.efendipohan@gmail.com

ABSTRACT

Teachers are the educational component that has the most strategic role in carrying out the educational process and achieving educational goals, both nationally and institutionally. In order to achieve the fundamental explanation mentioned above, teachers are advised to optimize their organizational culture, create a comfortable work environment, and provide motivation and discipline. This study aimed to assess the influence of organizational culture, work environment, work motivation, and work discipline on the performance of school principals. A Likert scale questionnaire was administered to 41 teachers from Batam City. The results showed that: (1) organizational culture had a partially significant effect on performance, with a Sig value of 0.346 greater than 0.05; (2) work environment had a partially significant effect, with a Sig value of 0.042 less than 0.05; (3) work motivation had a partially significant effect, with a Sig value of 0.691 greater than 0.05; (4) work discipline had a partially significant effect, with a Sig value of 0.280 greater than 0.05; (5) the independent variables significantly impacted the dependent variable, with a Sig value of 0.000 less than 0.05; (6) the independent variables explained 36.1% of the dependent variable's variance, while the remaining 63.9% was influenced by other factors, with an adjusted R Square value of 0.361 or 36.1%. Consequently, it can be concluded that all variables played a significant role in affecting the performance of vocational teachers. The results of this research provide good input to policymakers to optimize work culture and develop training models to increase motivation for teachers to set their main tasks to achieve national education goals, especially in the city of Batam.

Keywords: determination, influence, performance, vocational teachers

ABSTRAK

Guru merupakan komponen pendidikan yang mempunyai peranan paling strategis dalam menyelenggarakan proses pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan, baik secara nasional maupun institusi. Oleh karena itu, guru dibimbing agar dapat bekerja dengan baik dalam mencapai penjelasan mendasar di atas dengan mengoptimalkan budaya organisasi, lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan motivasi dan kedisiplinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Produktif di bidang Pemesinan Kapal.

Dengan menggunakan kuesioner skala Likert, seluruh guru mata pelajaran pemesinan kapal sebanyak 41 guru dari 8 SMK Negeri di Kota Batam disurvei sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan: (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, dengan nilai Sig sebesar $0,346 > 0,05$; (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai Sig sebesar $0,042 < 0,05$; (3) motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai Sig sebesar $0,691 > 0,05$; (4) disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai Sig $0,280 > 0,05$; (5) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$; (6) Variabel independen memberikan kontribusi sebesar 36,1% terhadap variance variabel dependen, sedangkan 63,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya, dengan nilai customized R Square sebesar 0,361 atau 36,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK. Hasil penelitian ini memberikan masukan yang baik kepada pengambil kebijakan untuk mengoptimalkan budaya kerja dan mengembangkan model pelatihan untuk meningkatkan motivasi guru dalam menetapkan tugas pokoknya untuk mencapai tujuan pendidikan nasional khususnya di kota Batam.

Kata kunci: determinasi, pengaruh, performa, guru SMK

How to cite: Pohan, A. E., Husna, A., & Yanti, F. (2024). Determination Analysis of the Factors Most Dominantly Influence the Vocational Teachers' Performance in Batam City. *Jurnal Cahaya Pendidikan*, 10(1), 77-88. <https://doi.org.10.33373/chypen.v10i1.5836>

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan faktor yang maha penting untuk ditingkatkan dan dievaluasi secara terus menerus karena karena kinerja guru berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan, baik di tingkat nasional, tingkat provinsi, dan di tingkat satuan pendidikan (Segantara et al. 2018., Putra & Negara, 2021, Pohan et al., 2023). Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya secara efektif dan efisien. Kinerja guru juga dapat dipahami sebagai bentuk kontribusi nyata dalam meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan hak dan tanggung jawab guru berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Pendidik memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Interaksi langsung antara guru dan siswa diperlukan untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan faktor penentu dalam mencapai tujuan pendidikan nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang. Lingkungan sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar berbagai elemen di sekolah, seperti hubungan positif dengan orang tua siswa, masyarakat setempat, sesama guru, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya, sangat diperlukan untuk mendukung aktivitas guru.

Penilaian kerja guru dapat diartikan sebagai cara untuk mengukur kontribusi individu pada organisasi tempat mereka bekerja (Sedarmayanti, 2017). Penilaian kinerja guru juga dapat dipahami sebagai sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau kelompok. Kinerja guru dapat diumpamakan seberapa jauh tugas-tugas guru yang telah dapat dilaksanakan sehubungan dengan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran serta melaksanakan pembelajaran dan perbaikan dan pengayaan. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di 9 SMK Kota Batam terlihat bahwa perencanaan pembelajaran yang dipersiapkan guru belum optimal diukur dari ketepatan penyelesaian pembuatan administrasi pembelajaran, dimana sebagian guru masih banyak yang terlambat menyerahkan silabus bahan ajar, banyak ditemukan guru menggunakan bahan ajar yang sudah lam tanpa diperbaharui dari semester atau tahun pelajaran sebelumnya. Pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan di dalam kelas ditemukan sebagian guru belum melakukan perencanaan dan proses pembelajaran secara kreatif, siswa dan siswa kurang berkolaborasi, kurang berinovasi dalam melaksanakan pembelajaran di kelas dan di luar kelas, guru belum menggunakan media pembelajaran dan fungsi teknologi untuk

menciptakan kondisi pembelajaran yang menarik, sebagian guru masih belum terbiasa menerima kritikan, saran dan evaluasi hasil pembelajaran dari rekan kerja, jika tidak sesuai dengan persepsinya.

Budaya organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pendidikan menjadi salah satu instrument yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan yang ditetapkan (Panuntun, 2020). Budaya organisasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi suatu organisasi. Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang unik, meskipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Setiap individu dalam suatu organisasi tidak lepas dari hakikat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang pada akhirnya akan sinkron dengan peralatan, teknologi, sistem, strategi, dan gaya hidup organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia organisasi harus seimbang dan selaras untuk menjamin keberlangsungan eksistensi dan perkembangan organisasi dalam menjawab tuntutan zaman.

Menurut Robbins (2010), budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh para anggotanya, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, jika diamati lebih dekat, merupakan karakteristik utama yang sangat dihargai oleh organisasi. Dapat dipahami bahwa terdapat proses kompleks dalam interaksi anggota organisasi yang membentuk budaya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi adalah lingkungan bisnis, nilai-nilai, pahlawan, ritual, dan jaringan budaya. Faktor-faktor tersebut harus diperhitungkan dalam suatu organisasi untuk dibentuk dan dilaksanakan untuk membentuk nilai-nilai yang menjadi keyakinan mendasar yang dianut bersama demi tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi harus dibentuk, diterapkan, dan dikembangkan karena membentuk sifat, pola perilaku, dan nilai-nilai yang harus dipelajari dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi di sekolah. Budaya organisasi juga dapat diwariskan secara turun temurun dengan generasi-generasi berikutnya karena budaya organisasi bukan tercipta dengan sendirinya, melainkan dibentuk terlebih dahulu melalui pengertian bersama dan pembiasaan secara berkelanjutan. Dari budaya organisasi yang positif akan membentuk lingkungan kerja yang kondusif, hal ini akan memberikan motivasi kesegnap guru-guru di sekolah dan masyarakat yang ada di lingkungan sekolah. Budaya menghargai akan merangsang seseorang guru untuk berprestasi ketika kinerjanya dihargai, apa lagi di berikan penghargaan dari kepala sekolah, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka guru tidak akan berupaya untuk berprestasi, melainkan akan menurunkan semangat kerjanya.

Satuan pendidikan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, yang mampu memicu para guru untuk bekerja dengan produktif (Triawanati & Etiyasningsih, 2018; Wardany, 2020). Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dapat menimbulkan kepuasan di antara seluruh guru terhadap pekerjaan yang dilakukan dan menimbulkan dampak yang besar bagi guru, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Rasdi dan Syukri (2023) menjelaskan bahwa guru mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat memanjakan dirinya selama bekerja di sekolah. Beberapa kondisi muncul dalam lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti yang terdapat di meja kerja guru, banyaknya berkas yang berantakan di sekitar meja kerja, dan pengontrolan suhu yang tidak memadai di beberapa area kerja guru akibat kurangnya AC. Penting untuk mengatasi permasalahan ini guna memperbaiki lingkungan kerja guna memastikan bahwa lingkungan tersebut benar-benar memberikan kenyamanan bagi para guru saat bekerja (Sergiovani, 2011., Sudjiarto, 2013, Yusuf & Suci, 2018).

Secara sederhana motivasi mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu menuju tujuan yang ingin dicapainya. Motivasi menyangkut serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan individunya. Seseorang yang termotivasi melakukan upaya-upaya besar untuk mendukung tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi tempatnya bekerja. Nilai dan keyakinan yang sama dianut oleh seluruh anggota organisasi. berbagi nilai dan keyakinan yang sama seperti seragam. Namun, penerimaan dan penggunaan seragam di sekolah saja tidak mencukupi. Mengenakan seragam harus menimbulkan rasa bangga, menjadi alat kontrol, dan membentuk citra organisasi di sekolah. Sebagai salah satu faktor pendukung kinerja guru pada lembaga pendidikan, motivasi dapat menunjang perilaku setiap orang, agar dapat bekerja secara profesional dan loyal untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbins (2015), motivasi adalah keinginan diri untuk melakukan atau mengeluarkan upaya yang tinggi terhadap tujuan organisasi guna

memenuhi kebutuhan individu. Guru yang termotivasi dalam pekerjaannya dapat dilihat dari perilakunya dalam organisasi melalui tingkat kehadiran dan semangatnya. Fakta di lapangan, sering dijumpai beberapa guru yang termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya, tentu saja penyerapan ilmu yang diajarkan, di pastikannya terserap oleh peserta didik, yang bisa dilihat dari tingkat ketercapaian nilai minimum dari masing-masing mata pelajaran. Guru-guru yang termotivasi dalam mengajar akan berusaha setiap peserta didiknya berhasil mencapai dan menyelesaikan target mata pelajaran dengan baik dan dalam waktu yang telah ditentukan.

Salah satu faktor penting dalam suatu institusi adalah kedisiplinan seluruh tenaga pengajar dan staf pegawainya (Imbron et al., 2021; Hidayat et al., 2022, Krishakimi et al., 2023). Guru dapat menggunakan disiplin untuk mengembangkan keterampilan umum dan teknis. Kedisiplinan yang diterapkan diharapkan dapat menumbuhkan sikap mental positif pada diri guru yang menjadi landasan bagi peningkatan produktivitas kerja dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi tenaga kerjanya, sehingga mempertahankan dan meningkatkan kemajuan organisasi harus menjadi tujuan utama setiap karyawan, mulai dari pimpinan hingga tingkat paling bawah. Disiplin merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru yang disiplin memberikan dampak positif terhadap perkembangan siswa, sehingga guru harus berdedikasi dan bertanggung jawab dengan sungguh-sungguh. Mereka harus mampu membentuk pola pikir, mempunyai wawasan yang luas, dan kompeten dalam bidang pendidikan, ilmu pengetahuan, metodologi, atau mata pelajaran yang diajarkannya.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai (Maryam et al., 2020, Riyadi, 2023). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurmala (2022) mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Wijayanti (2018) juga mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru di MAN Sukodomo Lumajang. Selain itu, variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja (Purwanti, 2020). Hasil-hasil temuan penelitian lainnya sebelumnya mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (Mayasari et al., 2021; Hidayat et al., 2022; Nugraha, 2023). Berdasarkan hasil temuan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah variabel budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan tentang penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 41 guru produktif yang mengajar mata pelajaran Pemesinan di delapan SMK Negeri di Kota Batam. Metode survei digunakan untuk memperoleh pemahaman secara rinci mengenai ciri-ciri dan latar belakang kasus atau peristiwa yang diteliti. Desain penelitiannya adalah pengumpulan data primer, yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian itu sendiri. Sugiyono (2021) menjelaskan metode survei digunakan untuk meneliti populasi besar atau kecil dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian, dan data dikumpulkan dari sampel yang diambil dari populasi untuk memahami kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel. Tujuan penelitian adalah untuk menguji hubungan antara variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja guru). Penelitian dilakukan antara bulan Agustus hingga September 2023 di delapan sekolah kejuruan negeri di Kota Batam, Indonesia.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Instrumen spesifik yang digunakan telah divalidasi validitasnya (*Product Moment r*) dan reliabilitasnya (*Cronbach's Alpha*) menggunakan statistik SPSS Versi 21. Hasil proses validasi menunjukkan bahwa instrumen berjumlah 74 item dan dianggap valid sebanyak 62 item, dengan nilai R hitung tertinggi sebesar 0,832. Nilai mediannya adalah 0,517 dan nilai minimum validnya adalah 230. Uji reliabilitas Cronbach's alpha

menghasilkan hasil sebesar 0,935, melampaui nilai minimum yang dapat diterima yaitu 0,227, yang menunjukkan reliabilitas instrumen penelitian. Teknik analisis data digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja guru. Hal ini dilakukan dengan melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan homogenitas, serta uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan regresi linier berganda. Hasil dianalisis menggunakan analisis statistik dengan aplikasi SPSS Versi 21, meliputi uji T (parsial) dan F (simultan), serta koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penyelidikan ini merupakan tanggapan terhadap pertanyaan yang diajukan pada segmen sebelumnya, yang meliputi konsekuensi validasi instrumen penelitian, meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik termasuk uji normalitas dan homogenitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. tes, dan regresi linier. Pengujian berganda dan hipotesis yang terdiri dari uji T (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R²) dilakukan dengan menggunakan analisis statistik dengan aplikasi SPSS Versi 21.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan berdasarkan kriteria pengambilan keputusan. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residu dinyatakan berdistribusi normal. Namun apabila nilai signifikansi < 0,005 maka nilai residu dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov Simirnov*

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	0,09424220
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,087
	Negative	-0,074
Kolmogorov-Smirnov Z		0,554
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,919

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi dengan normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,919 > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal. Artinya adalah data penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Hmogenitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah jika nilai Sig > 0.05, maka varians penelitian homogen. Berikut di bawah ini uji homogenitas dengan statistik Levene.

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas Levene Stastitik

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,705	4	200	0,066

Berdasarkan Tabel 2, maka homogenitas varians data penelitian ini adalah homogen. Hal ini karena hasil pengolahan dengan statistik menunjukkan nilai Sig. adalah 0,066 > 0,05, sehingga kelompok data penelitian yang terdiri dari variabel X dan Y adalah homogen.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menilai apakah model regresi menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini biasanya ditunjukkan dengan kesalahan standar yang besar, yang pada gilirannya menyebabkan nilai T-hitung yang lebih rendah ketika memeriksa koefisien. Untuk mengevaluasi apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi, peneliti memeriksa nilai toleransi dan nilai variance inflasi faktor (VIF). Nilai toleransi mewakili

sejauh mana variabilitas suatu variabel independen yang dipilih tidak dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai toleransi yang rendah setara dengan nilai VIF yang tinggi, karena $VIF = 1/\text{toleransi}$, dan menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Ambang batas yang digunakan adalah nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 0,10.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF		
	B	Std. Error	Beta						
	(Constant)	3,229	0,738					4,377	0,000
1	X 1	-0,191	0,207	-0,225	-0,925	0,361	0,273	3,668	
	X 2	0,261	0,128	0,532	2,041	0,049	0,238	4,209	
	X 3	0,045	0,119	0,088	0,374	0,711	0,294	3,406	
	X 4	0,219	0,189	0,272	1,162	0,253	0,293	3,411	

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dari seluruh variabel independen penelitian. Variabel X1 budaya organisasi dimana nilai toleransinya sebesar $0,273 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dengan variabel penelitian lainnya dan nilai VIF sebesar $3,668 < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas dengan variabel penelitian lainnya. Variabel X2 tentang lingkungan kerja dimana nilai toleransinya sebesar $0,238 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dengan variabel penelitian lainnya dan nilai VIF sebesar $4,209 < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas dengan variabel penelitian lainnya. Selanjutnya variabel X3 tentang motivasi kerja dimana nilai toleransinya sebesar $0,294 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dengan variabel penelitian lainnya dan nilai VIF sebesar $3,406 < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas dengan variabel penelitian lainnya. Dan Variabel X4 tentang disiplin kerja dimana nilai toleransinya sebesar $0,293 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dengan variabel penelitian lainnya dan nilai VIF sebesar $3,411 < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas dengan variabel penelitian lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	0,141	0,419			0,336	0,739
1	Budaya	0,066	0,118	0,172	0,564	0,576	
	Lingkungan	-0,039	0,073	-0,174	-0,532	0,598	
	Motivasi	-0,086	0,068	-0,373	-1,271	0,212	
	Disiplin	0,043	0,107	0,117	0,398	0,693	

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel penelitian dimana nilai Sig seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat dilihat pada variabel X1 tentang budaya organisasi dengan nilai Sig sebesar $0,576 > 0,005$, Variabel X2 tentang lingkungan kerja dengan nilai Sig sebesar $0,598 > 0,05$, variabel X3 tentang motivasi kerja dengan nilai Sig sebesar $0,212 > 0,05$, dan variabel X4 tentang disiplin kerja dengan nilai Sig sebesar $0,639 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel penelitian.

Uji T (Partial)

Uji T (Parsial) dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tiap-tiap variabel bebas (X1, X2, X3, X4) terhadap variabel Y secara parsial. Dasar pengambilan keputusan uji t adalah "Jika nilai Sig >

0,05, atau $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y". Dan sebaliknya "Jika Jika nilai $Sig < 0,05$, atau $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 5. T-Test (Partial)

	Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3,256	0,747		4,358	0,000
1	Budaya	-0,199	0,209	-0,233	-0,955	0,346
	Lingkungan	0,271	0,128	0,551	2,111	0,042
	Motivasi	0,048	0,120	0,094	0,400	0,691
	Disiplin	0,209	0,190	0,258	1,098	0,280

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak seluruh variabel bebas (X1, X2, X3, X4) berpengaruh terhadap variabel Y. Berikut di bawah ini penjelasannya berdasarkan tabel di atas:

- Luaran perhitungan statistik menyajikan variabel X1 memiliki nilai Sig sebesar $0,346 > 0,05$ atau nilai T_{hitung} sebesar $0,955 < T_{tabel}$ sejumlah $0,680$, maka bisa diambil simpulan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Batam.
- Luaran perhitungan statistik menyajikan variabel X2 memiliki nilai Sig sebesar $0,042 < 0,05$ atau nilai T_{hitung} sebesar $2,111 > T_{tabel}$ sejumlah $0,680$, maka bisa diambil simpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Batam.
- Luaran perhitungan statistik menyajikan variabel X3 memiliki nilai Sig sebesar $0,691 > 0,05$ atau nilai T_{hitung} sebesar $0,400 < T_{tabel}$ sejumlah $0,680$, maka bisa diambil simpulan bahwa variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Batam.
- Luaran perhitungan statistik menyajikan variabel X4 memiliki nilai Sig sebesar $0,280 > 0,05$ atau nilai T_{hitung} sebesar $1,098 > T_{tabel}$ sejumlah $0,680$, maka bisa diambil simpulan bahwa variabel disiplin kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Batam.

F-Testing (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3, X4) terhadap variabel Y secara bersamaan. Dasar pengambilan keputusan uji t adalah "Jika nilai $Sig < 0,05$, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan". Dan sebaliknya "Jika Jika nilai $Sig > 0,05$, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan". Berikut di bawah ini hasil uji regresi berganda uji F (Simultan) berdasarkan hasil analisis SPSS disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan) Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,263	4	0,066	6,655	0,000 ^p
	Residual	0,355	36	0,010		
	Total	0,618	40			

Tabel 6 menyajikan luaran perhitungan dimana nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai F_{hitung} sebesar $6,655 > f_{tabel}$ $2,600$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan (simultan) variabel (X1, X2, X3, X4) terhadap variabel Y. Dan secara prasiial tiap-tiap variabel (X1, X2, X3, X4) berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Batam karena nilai Sig pada tiap-tiap variabel $> 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan uji koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen dimana nilai koefisien determinasi kisaran pada nol dan satu. Nilai koefisien yang mendekati satu berarti variabel independen, dalam hal ini variabel (X1, X2, X3, X4)

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Y). Hasil uji determinasi disajikan di Tabel 7.

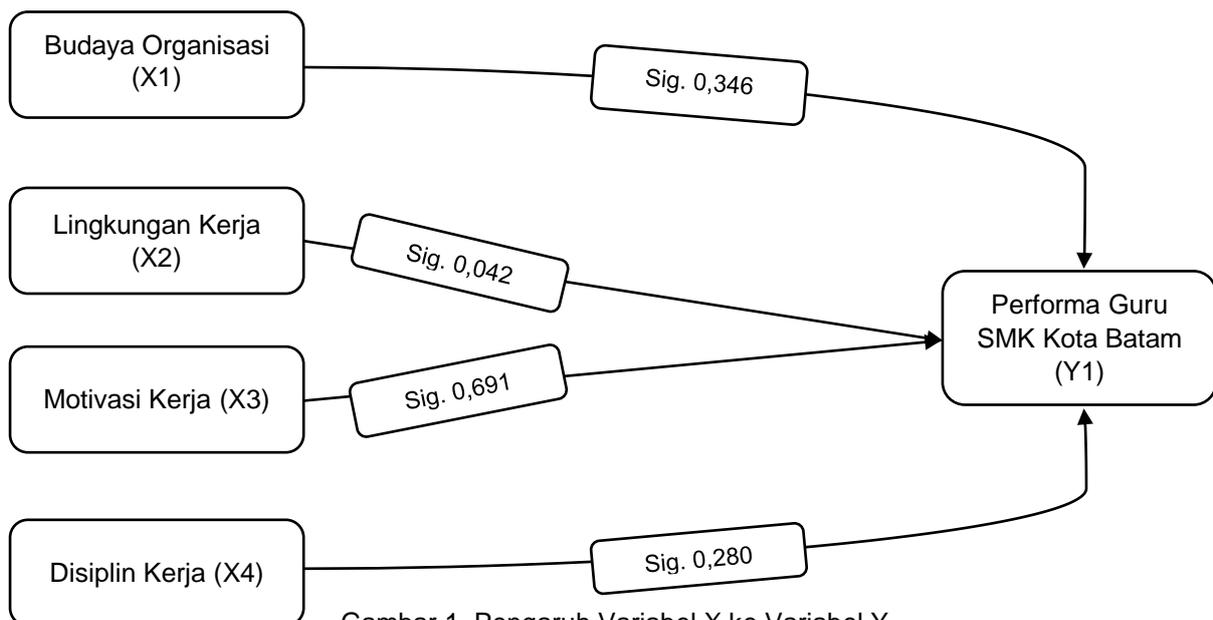
Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,652 ^a	0,425	0,361	0,09934

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square (koefisien determinasi) adalah 0,361 atau sama dengan 36,1%. Hal ini dapat dipahami bahwa variabel (X1, X2, X3, X4) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Y) sebesar 36,1%, sedang 63,9% adalah dipengaruhi variabel lain yang belum dievaluasi di dalam penelitian ini. Hasil uji di atas dipahami bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Batam, Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini meliputi hasil uji t (parsial) yang menjelaskan pengaruh tiap-tiap variabel penelitian yang terdiri dari variabel (X1, X2, X3, X4) terhadap variabel dependen (Y). Variabel X atau dikenal sebagai variabel bebas terdiri dari 4 variabel yang meliputi pengaruh budaya organisasi sebagai variabel X1 terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel X2 terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja sebagai variabel X3 terhadap kinerja guru, dan pengaruh disiplin kerja sebagai variabel X4 terhadap kinerja guru. Sedangkan variabel endogen atau dikenal sebagai variabel terikat terdiri dari performa guru SMK Kota Batam sebagai variabel Y1.



Gambar di atas menunjukkan bahwa setiap variabel X memiliki nilai Sig yang lebih besar dari pada 0,005. Pada variabel budaya organisasi (X1) nilai Sig terdiri dari 0,346 di mana nilai ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang terdapat di SMK Negeri Batam mempengaruhi kinerja guru sebesar 34,6% dan sedangkan 65,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya. Selanjutnya variabel lingkungan kerja (X2) nilai Sig terdiri dari 0,042 di mana nilai ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di SMK Negeri Batam sangat rendah pengaruhnya terhadap kinerja guru meskipun variabel ini juga mempengaruhi kinerja guru sebesar 4,2% dan sedangkan 95,8% berasal dari pengaruh variabel bebas lainnya.

Variabel motivasi guru (X3) memiliki nilai Sig yang terdiri dari 0,691 di mana nilai ini dapat diartikan bahwa motivasi guru di SMK Negeri Batam sangat tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 69,1% dan sedangkan 30,9% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya. Namun perlu diketahui bahwa pengaruh motivasi guru dalam melakukan tugas-tugas pokoknya

memiliki pengaruh yang jauh lebih besar dari pada pengaruh variabel bebas yang lain. Selain variabel dan/atau aspek motivasi guru dalam melakukan tugasnya, variabel dan/atau aspek disiplin kerja juga sangat mempengaruhi tingkat kinerja guru di SMK Negeri Batam. Hal ini diketahui dari nilai Sig sebesar $0,280 > 0,005$ atau nilai ini dipahami bahwa 28% tingkat kinerja guru dipengaruhi oleh tingkat disiplin guru di SMK Negeri Batam, sedangkan 63% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya. Hasil output yang ditunjukkan pada gambar di atas juga menjelaskan bahwa variabel motivasi guru (X3) dari keempat variabel bebas (*independent*) yang memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap tingkat kinerja guru dalam melakukan tugas-tugas pokoknya di SMK Negeri Batam. Pengaruh variabel dan/atau aspek motivasi guru dalam melakukan tugasnya mencapai 69,1% di mana pengaruh ini jauh lebih besar dari pada pengaruh variabel bebas yang lainnya seperti pengaruh budaya organisasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel disiplin kerja guru di SMK Negeri Batam. Hasil penelitian Agustina, et al. (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi guru sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Namun perbedaan penelitian ini terletak pada aspek yang menumbuhkan motivasi diri guru dalam melakukan tugas-tugas pokoknya sebagai ukuran tingkat kinerjanya. Penelitian yang dilakukan di SMK Negeri Batam mengungkapkan bahwa yang mempengaruhi motivasi guru adalah budaya organisasinya yang sudah dibangun dengan azas kekeluargaan. Sedangkan pada penelitian Agustina, et al (2020) motivasi guru tumbuh karena adanya sistem penghargaan (*reward*).

Penelitian sebelumnya Aisyah dan Ismah (2022) juga mengungkapkan bahwa motivasi guru mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini diperkuat oleh temuan Supriyono (2017) dan Sulastri et al. (2017) dimana indikator penelitian yang diukur berupa motivasi intrinsik yaitu motivasi yang tumbuh dari dalam diri guru itu sendiri dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang datang dari luar diri guru itu sendiri di SMK Negeri 3 Sinjai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Benu (2018). Namun kedua penelitian di atas berbeda dengan jenjang pendidikan lokasi penelitian di adakan sehingga indikator kinerja guru yang diukur juga berbeda antara jenjang pendidikan SMK dengan jenjang pendidikan SMA. Namun secara empiris, seluruh penelitian terdahulu yang disajikan di atas menerangkan bahwa motivasi guru memiliki signifikansi kuat terhadap kinerja guru dalam melakukan tugas pokoknya, dan atau tugas tambahannya di lingkungan sekolah. Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung terdiri dari 6,655, di mana nilai ini lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,600. Atas dasar hasil uji F ini, maka dapat diketahui secara bersamaan (simultan) bahwa variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan disiplin kerja (X4) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) di SMK Negeri Batam. Hasil uji F ini diperkuat dengan hasil uji determinasi (R^2) di mana hasilnya menunjukkan seluruh variabel (X1, X2, X3, X4) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) sebesar 36,1%, sedangkan 63,9% adalah dipengaruhi variabel lain yang belum dievaluasi di dalam penelitian ini. Akumulasi uji determinasi ini tidak masuk pada kategori berpengaruh tinggi.

Pada variabel budaya organisasi (X1) nilai Sig terdiri dari 0,346 di mana nilai ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang terdapat di SMK Negeri Batam mempengaruhi kinerja guru sebesar 34,6% dan sedangkan 65,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan di Indonesia. Penelitian Komaruddin (2018) mengungkapkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri 06 Ciputat dengan hasil nilai Thitung sebesar 5,875 lebih besar dari Ttabel sebesar 2,010. Hasil riset sebelumnya Prayoga dan Yuniati (2021) juga mengungkapkan hal yang sama di mana budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun jenjang pendidikan subjek penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan di SMK Negeri Batam di mana nilai-nilai keorganisasian yang diinternaslisasikan di SMK Negeri Batam adalah berbasis agama sesuai dengan jenis pendidikannya. Sedangkan hasil riset yang dilakukan Prayoga dan Yuniati (2021) dilakukan di jenjang SMA.

Selanjutnya variabel lingkungan kerja (X2) nilai Sig terdiri dari 0,042 di mana nilai ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di SMK Negeri Batam sangat rendah pengaruhnya terhadap kinerja guru meskipun variabel ini juga mempengaruhi kinerja guru sebesar 4,2%% dan sedangkan 95,8% berasal dari pengaruh variabel bebas lainnya. Pengaruh variabel X2 ini terhadap variabel Y merupakan pengaruh yang paling rendah atau kecil dibandingkan dengan tiga variabel lainnya. Hal ini karena guru-guru di jenjang sekolah dasar atau SMK lebih banyak menghabiskan waktu di kelas untuk mendampingi siswa belajar karena faktor umur dan tingkat kedewasaan anak-anak. Sehingga lingkungan kerja tidak menjadi faktor utama terhadap tingkat kinerja guru. Meskipun demikian, aspek lingkungan kerja dapat meningkatkan rasa nyaman guru di tempat kerja (di kantor

guru) yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil riset Husnalia, et al., (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dan bahkan terhadap reduksi tingkat stress guru. Variabel motivasi guru (X3) memiliki nilai Sig yang terdiri dari 0,691 di mana nilai ini dapat diartikan bahwa motivasi guru di SMK Negeri Batam sangat tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 69,1% dan sedangkan 30,9% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya. Pengaruh variabel motivasi guru dalam melakukan tugasnya mencapai 69,1% di mana pengaruh ini jauh lebih besar dari pada pengaruh variabel bebas yang lainnya seperti pengaruh budaya organisasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel disiplin kerja guru di SMK Negeri Batam. Hasil penelitian Agustina, et al., (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi guru sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Namun perbedaan penelitian ini terletak pada aspek yang menumbuhkan motivasi diri guru dalam melakukan tugas-tugas pokoknya sebagai ukuran tingkat kinerjanya. Penelitian yang dilakukan di SMK Negeri Batam diungkapkan bahwa yang mempengaruhi motivasi guru adalah budaya organisasinya yang sudah dibangun dengan azas kekeluargaan. Sedangkan pada penelitian Agustina, et al (2020) motivasi guru tumbuh karena adanya sistem penghargaan (*reward*).

Variabel terakhir adalah disiplin guru (X4) sebagai salah satu indikator yang yang dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah, khususnya di jenjang pendidikan SMK. Secara empiris terbukti bahwa variabel disiplin guru (X4) berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Batam. Hal ini diketahui dari nilai Signya yang terdiri dari 0,280 lebih besar dari 0,005. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Utari dan Rasto (2019) mengungkapkan bahwa disiplin kerja guru mempengaruhi tingkat dan kaulitas kinerjanya dalam melakukan tugas-tugasnya yang pokok sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Hasil riset Imbron, et al., (2021) juga mengungkapkan bahwa disiplin guru sangat penting karena merupakan salah satu indikator penentu kinerja guru. Hasil riset ini membuktikan hasil uji determinasi sebesar 55,0% aspek disiplin guru mempengaruhi kinerja guru. Untuk itu, seluruh aspek yang menjadi variabel penelitian ini perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah, khususnya guru-guru yang bertugas di jenjang pendidikan SMK untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk itu penelitian selanjutnya perlu mengkaji hubungan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja guru seperti penguasaan teknologi terhadap kinerja guru di Kota Batam. Karena penelitian Rizki, isjoni, dan Hadriana (2022) penguasaan teknologi informasi mempengaruhi tingkat kinerja gurudi jenjang SMA.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dan pembahasan di atas, maka kesimpulan penelitian adalah bahwa seluruh variabel penelitian memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMK di Kota Batam di mana (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial (3) motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial, (4) disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Secara keseluruhan variabel independen memberikan kontribusi sebesar 36,1% terhadap variansi variabel kinerja guru, sedangkan 63,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum dievaluasi dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK. Namun variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja guru) adalah variabel motivasi guru. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan yang empirik kepada pengambil kebijakan (pemerintah) untuk mengoptimalkan budaya kerja dan mengembangkan model pelatihan untuk meningkatkan motivasi guru dalam menetapkan tugas pokoknya untuk mencapai tujuan pendidikan nasional khususnya di kota Batam.

REFERENSI

Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah*, 4(1), 111-118. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>

- Aisyah, S., & Isma, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita'*, 13(2), 73-82. <https://shorturl.at/Agk4H>
- Benu, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 2(2), 82-93. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v2n2.p82-93>
- Prayoga, S & Yuniati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan*, 5(1), 13-24. <https://doi.org/10.33394/jk.v5i1.1394>
- Purwanti, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik. *Jurnal Manajerial*, 5(1), 64-74. <https://shorturl.at/whkr3>
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 4(1), 79-96. Redrived from <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/50712>
- Husnalia, S., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 86-97. Retrieved: <https://shorturl.at/H667F>
- Imbron, I., Paeno, P., & Ratnasih, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Perkuasi Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 1(2), 203-212. <http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11035>
- Komaruddin, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat. *Jurnal SeMaRaK: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(2), 78-86. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v1i2.1805>
- Krihakimi., Darni., & Novita, Y. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi (Studi Kasus Mgmp Ekonomi Di Kota Pekanbaru). *Multiplier Effect: Jurnal Riset Mahasiswa Pendidikan Ekonomi*, 1(1), 16-33. <https://shorturl.at/p68Ew>
- Maryam, S., Purwanti, R. S., & Faruk, M. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru (Suatu Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjar). *Bussiness Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 56-65. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2479/3144>
- Marwati, M., Hadriana, H., & Suarman. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Di Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 222-237. <http://dx.doi.org/10.31258/jmp.7.2.p.222-237>
- Mayasari, S. N., Isjoni, I., & Hadriana, H. (2021). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Gugus Flamboyan Kecamatan Bangkinang Kota. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(1), 42-29. <http://dx.doi.org/10.31258/jmp.9.1.p.42-49>
- Nugraha, E. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 11(3), 623-638. <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p623-638>
- Nurmala, S., Ramdani, M. T. H., & Jhoansyah, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Etos Kerja Pada PT Pantona Teknologi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(22), 210-218 . <https://doi.org/10.5281/zenodo.7325226>
- Panuntun. (2020). Budaya Organisasi Pendidikan Di Indonesia Organisasi Dalam Pendidikan. *Intelegensi: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 98-112. <https://doi.org/10.34001/intelegensia.v8i2.1487>
- Pohan, A. E., Nasution, F., Nugroho & Harahap, S. (2022). Onlinalisasi peningkatan kompetensi mahasiswa calon guru di Universitas Riau Kepulauan Batam. *Jurnal Cahaya Pendidikan*, Volume 8(1), 59-73. <https://doi.org/10.33373/chypend.v8i1.4219>

- Putra, I. W. A & Negara, I. G. O. (2021). Kontribusi Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 95-104. <http://dx.doi.org/10.23887/jipp.v5i2>
- Rasdi, R & Syukri, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 24 Kota Jambi, *Jurnal Ilmiah Batanghari Jambi*, 23(1),334-338. <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3633>
- Riyadi. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-DKI Jakarta. *Jurnal Dhammavicaya*, 6(2), 19-33. <https://shorturl.at/d4PQ8>
- Rizki, T., Isjoni, I., & Hadriana, H. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Supervisi Kunjungan Kelas terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Bangkinang Kabupaten Kampar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12-37.
- Robbins. (2011). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Segantara, I. G. M., Yudana, I. M., & Sunu, I. G. K. A. (2018). Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1), 30-34. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12927>
- Sergiovanni. (2011). *Educational Governance and Administration*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sugiyono, Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Reserach and Development, Mixed Metod, dan Penelitian Tindakan*. Bandung: Alpa Beta
- Sulastrri, S., Nurkolis, N., & Rasiman, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Sekolah Dasar Di Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 5(3), 167-171. <https://doi.org/10.26877/jmp.v5i3.1984>
- Supriyono, A. (2017). the Influence of Pedagogic, Professional Competency, and Work Motivation Onteacher Performance of Elementary School. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1-12. [10.33830/jp.v18i2.269.2017](http://dx.doi.org/10.33830/jp.v18i2.269.2017)
- Trianawati, R., & Etiyasningsih. (2018). Analisa Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kinerja Guru. *Jendela Pendidikan: Jurnal Ilmiah Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 2(3), 55-70. <https://doi.org/10.55129/jp.v8i1.773>
- Utari, K. T & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *JP MANPER: Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 1-12. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Wardany, D. K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 73-82.
- Wijayanti. (2018). *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja guru di Wilayah Kerja MAN Labuk Kidul, MAN Gesang, dan MAN Sukodono Lumajang*. E-Thesis. Diakses dari <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/89353>
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117-132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>