

KINERJA GURU DITINJAU DARI KOMPETENSI PROFESIONAL, BUDAYA KERJA, DISIPLIN DAN PENGHARGAAN

Tedi Muhtadi¹, Istiatin², Sarsono^{3*}

^{1,2,3} Magister Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia

E-mail: tedimuhtadi0369@gmail.com ¹⁾

umiistiati@gmail.com ²⁾

sarsono1964@gmail.com ³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh variabel Kompetensi Profesional, Budaya Kerja, Disiplin dan Penghargaan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru SMP Negeri 7 Sukoharjo sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan metode analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional, Budaya Kerja, Disiplin dan Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji statistik pada adjusted R square variabel Kompetensi Profesional (X1), Budaya Kerja (X2), Disiplin (X3) dan Penghargaan (X4) memberikan sumbangan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 7 Sukoharjo sebesar 66,7% sedangkan sisanya sebesar 33,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja, Kompetensi Profesional, Budaya Kerja, Disiplin, Penghargaan Guru.

Abstract

This study aims to test and analyze the influence of Professional Competence, Work Culture, Discipline and Rewards variables on Teacher Performance at SMP Negeri 7 Sukoharjo. This research method uses a quantitative descriptive research design. The population of this study was 35 teachers at SMP Negeri 7 Sukoharjo. The sampling technique in this study was the saturated sample technique. Data collection using a questionnaire. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis methods, F test, t test and coefficient of determination. The results showed that Professional Competence, Work Culture, Discipline and Rewards had a positive and significant effect on teacher performance. Based on the statistical test on the adjusted R square, the variables Professional Competence (X1), Work Culture (X2), Discipline (X3) and Rewards (X4) contributed to Teacher Performance (Y) at SMP Negeri 7 Sukoharjo by 66.7% while the remaining 33.3% was explained by other variables not proposed in this study.

Keywords: Performance, Professional Competence, Work Culture, Discipline, Teacher Appreciation.



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Aspek paling utama untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam menghadapi era globalisasi saat ini agar memperoleh keberhasilan yang dapat dirasakan oleh suatu bangsa maka pelaksanaan pembangunan di segala bidang kehidupan sangat bergantung pada kompetensi yang dimiliki oleh bangsa itu sendiri dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusianya. Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea ke empat yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai tujuan kecerdasan tersebut maka wujud yang dilakukan berupa peningkatan dalam segi proses dan hasil pendidikan anak bangsa, di mana peningkatan tersebut sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yaitu pendidik atau guru yang bermutu dan memiliki kompetensi yang selalu meningkat seiring perkembangan dan mengikuti kemajuan teknologi global yang sangat

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

cepat.

Hasil kerja atau kinerja guru itu merupakan pilar utama dalam dunia pendidikan yang sangat perlu mendapat perhatian sebab akan berdampak pada prestasi kerjanya. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan untuk anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang sesuai dengan tugasnya. Hal tersebut termuat pada pasal 1 ayat 1 dan pasal 8 ayat 1 dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Untuk membuktikan profesional seorang guru maka pasal 10 mengatur kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Pasal ini menunjukkan bahwa seorang guru tidak hanya menguasai materi pelajaran saja tetapi juga harus memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran, berkomunikasi dengan peserta didik serta memiliki moral dan etika yang baik. Selain itu di Pasal 11 mengatur tentang sertifikasi profesi yang mana guru harus mengikuti dan lulus uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik ini menjadi bukti bahwa seorang guru telah memenuhi standar profesional yang ditetapkan oleh negara.

Guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang PAUD, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Begitu pentingnya peran guru dalam menentukan keberhasilan suatu pendidikan, maka ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian (Karim *et.al*, 2021). Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan (Suaedah, 2020).

Budaya kerja guru tentunya menjadi hal yang utama dimana guru memiliki peran dalam proses pembelajaran tidak hanya sebagai pendidik akan tetapi sebagai pengajar dan pelatih siswa. Budaya kerja yang positif maka akan menghasilkan siswa yang berkualitas dan menjadi indikator baiknya kinerja guru (Badarudin, 2023). Keberhasilan pendidikan di sekolah salah satunya ditentukan oleh motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja dan disiplin guru dalam mengelola sistem persekolahan. Kepala sekolah sebagai pelaksanaan bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan (Juniarti, Ahyani & Adriansyah, 2021).

Suatu rutinitas yang dikerjakan terus menerus dibutuhkan tindakan disiplin dari para guru dalam pekerjaannya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain pendisiplinan guru adalah suatu upaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku guru sehingga secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dan meningkatkan prestasi kerjanya (Yusuf, *et.al*, 2023). Guru sebagai orang yang berperan penting dalam upaya menghasilkan output yang berkualitas melalui pembelajaran siswa dengan membimbing dan mengkoordinasikan program pendidikan. Guru yang berkualitas baik dapat dilihat dari kerjanya. Kinerja guru harus mencerminkan tujuan sistem pendidikan dan sesuai dengan konteks di manasetiap sekolah mengembangkan kegiatan pendidikannya, harus menetapkan perencanaan yang mengarah pada hasil yang diharapkan (Selvia, Azar & Gimin, 2021).

Suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik maka diperlukan bentuk apresiasi yang dapat menambah semangat dalam pekerjaan yang diwujudkan dalam bentuk penghargaan atau di sebut dengan *reward*. *Reward* atau sering di sebut dengan kompensasi/penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik secara finansial maupun non finansial yang dikaitkan erat dengan kenaikan gaji dan promosi) yang di dasarkan pada kriteria hasil kerja organisasi (Meliantari, Sujana & Novarini, 2022). Faktor yang menyebabkan kinerja guru menjadi baik atau tidak baik,

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

yaitu pemberian penghargaan dan motivasi karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Kurniawan, Harapan & Rohana, 2020).

Hasil observasi yang dilakukan peneliti di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 7 Sukoharjo bahwa kompetensi profesional guru masih kurang, hal tersebut nampak pada ketidakmampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran dan pengembangan materi sesuai dengan perkembangan teknologi mutakhir seperti ketika mengajar masih banyak yang menggunakan metode ceramah, masih belum menggunakan perangkat pembelajaran dengan media laptop dan LCD. Pada aspek budaya kerja di sekolah masih kurang dengan ditemukannya guru ketika mengajar tanpa persiapan dalam melengkapi fasilitas mengajar yaitu guru yang tidak menggunakan alat peraga pembelajaran saat melaksanakan tugasnya sehingga otomatis pembelajaran membosankan dan tidak terjadi inovasi pembelajaran yang diharapkan. Masih juga dijumpai adanya beberapa guru yang terlambat menyelesaikan tugas sesuai *deadline* yang ditentukan seperti keterlambatan dalam menyusun laporan perkembangan peserta didik. Selain itu dari beberapa guru belum secara tepat masuk ke kelas sesuai waktu jadwal yang sudah ditentukan dengan berbagai alasan. Apapun alasannya, baik itu alasan yang sangat pribadi sekalipun, pada prinsipnya seorang guru hendaknya selalu bersama peserta didik dalam pembelajaran yang sudah ditentukan waktunya dan tidak begitu mudah meninggalkan kelas. Absen atau tidak hadir mengajar sedapat mungkin dihindari. Jangan hanya karena alasan-alasan pribadi kemudian siswa diabaikan. Dan tidak kalah pentingnya peran Sekolah dalam memberikan penghargaan terhadap kinerja guru terutama yang berkaitan dengan pendapatan, pengembangan karir dan pengembangan diri belum terlaksana dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang dikemukakan di atas, maka kinerja guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo sangat erat kaitannya dengan kompetensi profesional, budaya kerja, disiplin dan juga penghargaan diperlukan adanya peningkatan. Maka peneliti mengangkat judul penelitian sebagai berikut, "Kinerja guru ditinjau dari Kompetensi Profesional, Budaya Kerja, Disiplin dan Penghargaan Studi Pada SMP Negeri 7 Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data kuantitatif penelitian ini berupa pendapat responden dalam kuesioner. Lokasi Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 7 Sukoharjo, yang beralamat di Jalan Angrek, Bulakrejo Kecamatan Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah Kode Pos 57551. Waktu untuk penelitian dilaksanakan selama 4 bulan dimulai pada bulan Desember 2024 - Maret 2025.

Populasi penelitian ini adalah guru SMP Negeri 7 Sukoharjo sebanyak 35 pegawai dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 7 Sukoharjo yang berjumlah 35 responden. Dalam penelitian ini, teknik sampling menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik berupa sampling jenuh (*sensus*). Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil dan pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 35 *responden*.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi Profesional (X_1), budaya kerja (X_2), disiplin (X_3) dan juga penghargaan (X_4). Variabel Terikat (*Dependent Variable*). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru. Seluruh data pada setiap variabel kemudian diolah dengan regresi linier berganda dengan rumus Regresi Linier Berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

α = bilangan konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = koefisien besarnya regresi/ pengaruh

X_1 = Kompetensi Profesional

X_2 = Budaya Kerja

X_3 = Disiplin

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

$$X_4 = \text{Penghargaan}$$

$$e = \text{error}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	35	5.00	25.00	20.7429	3.51754
Gaya Kompetensi Profesional	35	22.00	30.00	24.9714	2.71112
Budaya Kerja	35	20.00	30.00	24.4000	2.69116
Disiplin	35	15.00	35.00	24.4710	2.71916
Penghargaan	35	22.00	30.00	25.0571	2.19549

Sumber: Data SPSS versi 24.00 diolah Tahun 2025.

Dari Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yaitu 35 Guru SMP Negeri 7 Sukoharjo pada tahun 2025. Tabel di atas juga menunjukkan nilai statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel akan diuraikan sebagai berikut:

Variabel Kinerja Guru yang telah ditabulasikan, menunjukkan rata-rata sebesar 20,74. Variabel Kinerja Guru memiliki nilai maksimum 25 dan memiliki nilai terendah yaitu 5. Sedangkan nilai deviasi standar menunjukkan nominal sebesar 3,51.

Variabel Kompetensi Profesional, menunjukkan rata-rata sebesar 24,97. Variabel Kompetensi Profesional memiliki nilai maksimum 30 dan memiliki nilai terendah yaitu 22. Sedangkan nilai deviasi standar menunjukkan nominal sebesar 2,71.

Variabel Budaya Kerja yang telah ditabulasikan, menunjukkan rata-rata sebesar 24,40. Variabel Budaya Kerja memiliki nilai maksimum 30 dan memiliki nilai terendah yaitu 20. Sedangkan nilai deviasi standar menunjukkan nominal sebesar 2,69.

Variabel Disiplin yang telah ditabulasikan, menunjukkan rata-rata sebesar 24,47. Variabel Disiplin memiliki nilai maksimum 35 dan memiliki nilai terendah yaitu 15. Sedangkan nilai deviasi standar menunjukkan nominal sebesar 2,71.

Variabel Penghargaan yang telah ditabulasikan, menunjukkan rata-rata sebesar 25,05. Variabel Penghargaan memiliki nilai maksimum 30,00 dan memiliki nilai terendah yaitu 22. Sedangkan nilai deviasi standar menunjukkan nominal sebesar 2,19.

Regresi Linear Berganda.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda.

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	1,598	Positif
2	Kompetensi Profesional	0,167	Positif
3	Budaya Kerja	0,380	Positif
4	Disiplin	0,357	Positif
5	Penghargaan	0,369	Positif

Sumber : Data Primer SPSS Diolah Tahun 2025.

Berdasarkan hasil uji regresi linear diperoleh:

$$Y = 1,598 + 0,167X_1 + 0,380X_2 + 0,357X_3 + 0,369X_4$$

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

Interpretasi dari persamaan regresi yang terbentuk adalah :

- a. $\alpha = 1,598$
 Nilai (α) sebesar 1,598 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Profesional (X_1), Budaya Kerja(X_2), Disiplin (X_3) dan Penghargaan(X_4) jika nilainya 0 maka Kinerja Guru SMP Negeri 7 Sukoharjo memiliki tingkat Kinerja guru (Y) positif dengan nilai sebesar 1,598.
- b. $\beta_1 = 0,167$
 Nilai koefisien variabel Kompetensi Profesional (β_1) sebesar 0,167 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kompetensi Profesional sebesar 1 satuan maka Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo akan meningkat sebesar 0,167 dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
- c. $\beta_2 = 0,380$
 Nilai koefisien variabel Budaya Kerja (β_2) sebesar 0,380 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Budaya Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo akan meningkat sebesar 0,380 dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
- d. $\beta_3 = 0,357$
 Nilai variabel Disiplin (β_3) sebesar 0,357 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Disiplin sebesar 1 satuan maka Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo akan meningkat sebesar 0,357 dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
- e. $\beta_4 = 0,369$
 Nilai variabel Penghargaan (β_4) sebesar 0,369 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Penghargaan sebesar 1 satuan maka Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo akan meningkat sebesar 0,369 dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.

Uji Kelayakan Model (Uji F).

Tabel 3 Hasil Pengujian Model (Uji F).

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	11,158	2,93	0,000	0,05	Model Layak

Sumber : Data Primer SPSS Diolah Tahun 2025.

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $11,158 > 2,93$ dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh antara Kompetensi Profesional (X_1), Budaya Kerja(X_2), Disiplin (X_3) dan Penghargaan (X_4) secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 7 Sukoharjo itu memenuhi untuk uji kelayakan model.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t).

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sig.	Standar	Keterangan
H1	2,916	>2,030	.000	0,05	H_a Diterima
H2	2,262	>2,030	.031	0,05	H_a Diterima
H3	2,602	>2,030	.020	0,05	H_a Diterima
H4	2,739	>2,030	.010	0,05	H_a Diterima

Sumber : Data Primer SPSS Diolah Tahun 2025.

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat dijelaskan dalam hipotesis sebagai berikut:

- a. Uji pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo adalah:
Kompetensi Profesional (X_1) memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($2,916 > 2,030$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 7 Sukoharjo .
- b. Uji pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo adalah:
Budaya Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($2,262 > 2,030$) dan signifikansi $0,031 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 7 Sukoharjo.
- c. Uji pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo adalah:
Disiplin (X_3) memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($2,602 > 2,030$) dan signifikansi $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 7 Sukoharjo.
- d. Uji pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo adalah:
Penghargaan (X_4) memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($2,739 > 2,030$) dan signifikansi $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara penghargaan (X_4) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 7 Sukoharjo.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2).

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (Uji R^2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
1	.840 ^a	.706	.667	Model Layak

Sumber : Data Primer SPSS Diolah Tahun 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,667. Artinya variabel Kompetensi Profesional (X_1), Budaya Kerja (X_2), Disiplin (X_3) dan Penghargaan (X_4) memberikan sumbangan terhadap Kinerja Guru(Y) di SMP Negeri 7 Sukoharjo sebesar 66,7% sedangkan sisanya sebesar 33,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi Profesional, Budaya Kerja, Disiplin DAN Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan diperoleh hasil nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,667 atau 66,7 %. Ini berarti variabel Kompetensi Profesional, Budaya Kerja, Disiplin dan Penghargaan memberikan sumbangan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo sebesar 66,7% sedangkan sisanya sebesar 33,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan para peneliti dapat mengembangkan metode

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

komparatif yang menggunakan variabel bebas lainnya sehingga memperdalam pemahaman tentang interaksi antara variabel-variabel kinerja lainnya karena dari penelitian yang dilakukan masih ada 33,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Disarankan bahwa para guru di SMP Negeri 7 Sukoharjo selalu mengoptimalkan dalam meningkatkan kompetensi profesional, budaya kerja, dan disiplin kerja dengan menanamkan kesadaran nilai-nilai etika profesi yang kuat seperti kejujuran, keadilan, kepedulian dan keteladanan moral pada para siswa dengan edukasi yang nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory and Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Arikunto. S. (2017). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badaruddin, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. *Intizar*, 29(2).
- Dali, G., Djafri, N., & Arsyad, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Pengambilan Keputusan Strategis Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 11301-11314.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Frimayasa, A., Windayanti, W., Fathiani, F., Rahmat, R., & Febrian, W. D. (2021). Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 179-186.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 10* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan and Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193-199.
- Juniarti, N., Maryanto, M., & Egar, N. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Profesional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 12(2).
- Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D. E., & Kumalasari, I. D. (2021). The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497-512.
- Kuntjojo. (2014). *Metodologi Penelitian*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI
- Kurniawan, I., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 1-18.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Rosda Karya.
- Meliantari, N. K. E., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Saraswati 2 Denpasar. *EMAS*, 3(9), 60-72.

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

- Merry, M., Harapan, E., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 13(1), 27-40.
- Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta
- Nabela, S., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal*, 2(1), 12-16.
- Prawirosentono, S. (2018). *Kebijakan Kinerja Pimpinan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (P. T. R. Persada (ed.)).
- Robbins, S. (2017). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid II Perason Education Asia*. Semarang: PT. Prensindo.
- Rodiah, S., Ardianni, I., & Herlina, A. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Moralitas Manajemen dan Budaya Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi The Effect of Internal Control, Compliance with Accounting Rules, Management Morality and Organization Culture to Accoun. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 9(1), 1-11.
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Maarif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2021). The influence of organizational culture and work motivation on teacher performance at the international standard school, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27-40.
- Selvia, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2633-2637.
- Siagian, S., P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suaedah, S. (2020). Pengaruh kompetensi profesional, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2).
- Sugiyono, D. R. (2019). *Statistika Untuk Penelitian. Edisi Keenam*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suleman, T., & Ansar, A. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Performance Guru SMP Negeri Di Kabupaten Pohuwato. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 303-312.
- Sutrisno and Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Wardany, D. K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal madinasika manajemen pendidikan dan keguruan*, 1(2), 73-82.
- Weliyanto, W. (2020). Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Di Kabupaten Berau. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 6(2).
- Wibowo, S. dan D. S. (2017). *Ekonomi Mikro Islam*. Malang: Pustaka Setia.
- Yusuf, M., Firdaus, Y., Hushori, A., & Maulana, M. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru YPI Adabiyah Palembang. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 28(2), 50-58.