

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI TAMAN KANAK-KANAK KECAMATAN
NGAMPEL KABUPATEN KENDAL**

Sri Haryanti¹, Ngurah Ayu Nyoman², Muhammad Prayito³

¹Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang

^{2,3}Universitas PGRI Semarang

sriharyanti306@gmail.com

ABSTRACT

The background of this research problem is related to the performance of kindergarten teachers in Ngampel District, Kendal Regency which is less than optimal. In addition, the provision of compensation that is not yet appropriate for many kindergarten teachers, teachers are less enthusiastic in teaching. This study aims to analyze: (1) the effect of compensation on teacher performance, (2) the effect of work motivation on teacher performance, (3) the effect of school culture on teacher performance, (4) the effect of compensation and work motivation on teacher performance simultaneously. This study uses a quantitative correlational approach. The population of the study was 100 Kindergarten teachers in Ngampel District, Kendal Regency with a sample population of 100 teachers. The research analysis includes validity, reliability, normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. Hypothesis tests include t-test, F-test, simple regression, and multiple regression tests. The results of the study indicate that: (1) Compensation has a positive and significant effect on Teacher Performance. This is based on the results of the t-test, proven by the results of $t \text{ count} \geq t \text{ table}$, namely $4.269 > t \text{ table } 1.98$, and the Sig value (2-tailed) $0.000 < 0$; (2) Work Motivation has a positive and significant effect on Teacher Performance. This is based on the results of the t-test, proven by the results of $t \text{ count} \geq t \text{ table}$, namely $7.252 \geq 1.98$, and the Sig value (2-tailed) $0.000 < 0.05$; (3) School Culture has a positive and significant effect on Teacher Performance. This is based on the results of the t-test, proven $t \text{ count} \geq t \text{ table } 8.605 \geq 1.9809$, and the Sig value (2-tailed) $0.000 < 0.05$; (4) Compensation, Work Motivation and School Culture simultaneously influence the Teacher Performance variable obtained the value of $IF \text{ count} > IF \text{ table}$ ($37.137 > 12.70$) and the significance value is $0.000 < 0.005$. Suggestions for the Education Office need to improve teacher performance and compensation for kindergarten teachers. For the Principal to improve compensation, motivation, and school culture.

Keywords: performance planning, incentives, extrinsic motivation, cultural stability

ABSTRAK

Latar belakang masalah penelitian ini berkaitan kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Ngampel Kabupaten Kendal yang kurang optimal. Selain itu pemberian kompensasi yang belum layak untuk banyak guru TK, guru kurang semangat dalam mengajar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru, (4) pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan. Penelitian

ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi penelitian adalah 100 orang guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Ngampel Kabupaten Kendal dengan sampel populasi 100 guru. Analisis penelitian meliputi analisis uji validitas, reliabilitas, normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji t, uji F, regresi sederhana dan uji regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasar hasil Uji t, terbukti hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $4,269 > t_{tabel} 1,98$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$; (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $7,252 \geq 1,98$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$; (3) Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $8,605 \geq 1,9809$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$; (4) Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,137 > 2,70$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,005$. Saran bagi Dinas Pendidikan perlu untuk meningkatkan kinerja guru dan kompensasi bagi guru TK. Bagi Kepala Sekolah untuk meningkatkan kompensasi, motivasi, dan budaya sekolah.

Kata kunci: perencanaan kinerja, insentif, motivasi ekstrinsik, stabilitas budaya

A. Pendahuluan

Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan profesionalisme dalam bekerja, pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru. Perkembangan Taman Kanak – Kanak (PAUD) saat ini sudah cukup baik namun pemerintah masih perlu memperhatikan kesejahteraan guru karena berkaitan erat dengan tumbuh kembang anak, masalah kesejahteraan guru menjadi salah

salah satu penghambat perkembangan Taman Kanak – Kanak, karena banyak guru yang harus mencari penghasilan tambahan karena disamping gaji yang kecil, juga pemberian gaji yang terlambat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tertulis dengan guru di 3 Taman Kanak – Kanak Kecamatan Ngampel Kabupaten Kendal, tanggal 24 Februari 2024, kompensasi guru TK

pemberian kompensasi berupa gaji terhadap guru kurang optimal karena disamping pemberian kompensasi insentif, bonus dan tunjangan pemberian fasilitas kerja kepada guru juga kurang atau tidak ada.

Menurut Ardiana & Eka (2017: 110), tingginya motivasi guru terhadap pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru sebagai pemegang kunci keberhasilan pembelajaran, dengan demikian akan terwujud Taman Kanak – Kanak (PAUD) yang berkualitas sehingga mampu memperoleh generasi yang dapat bersaing sehingga di masa yang akan datang. Guru yang memiliki komitmen tinggi dalam melakukan tugasnya akan mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan profesionalisme yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa hal penting yang harus dilakukan adalah mengusahakan agar tingkat motivasi kerja guru itu selalu mengalami peningkatan. Jadi semakin tinggi motivasi kerja guru, akan berdampak pada meningkatnya profesionalisme guru.

Masalah yang muncul berkenaan dengan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru TK, dapat diidentifikasi sebagai berikut (a) guru kurang puas dengan lingkungan kerja dan sarana sekolah (b) guru kurang puas dengan gaya kepemimpinan kepala sekolahnya (c) guru kurang termotivasi

melaksanakan pembelajaran dengan baik (d) guru tidak termotivasi untuk meningkatkan penguasaan materi (e) banyak guru yang terbiasa belum disiplin waktu dalam kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tertulis dengan guru di 3 Taman Kanak – Kanak Kecamatan Ngampel Kabupaten Kendal, wawancara tertulis dengan pengawas tanggal 24 Februari 2024, peneliti mendapatkan bahwa motivasi kerja guru kurang efektif dan optimal karena yang terjadi adalah guru terlihat kurang semangat dalam mengajar anak-anak. Hal ini dibuktikan oleh metode ajar yang dilakukan kurang menarik minat anak-anak. Tidak hanya itu, masalah motivasi kerja guru yang menurun ini dibuktikan oleh pemanfaatan waktu guru yang kurang optimal karena guru sering terlambat datang ke lokasi mengajar (TK) sehingga menyebabkan orang tua wali melakukan protes dan keluhan sehingga berdampak pada penilaian dan kepercayaan wali anak tersebut terhadap profesionalisme guru di Taman Kanak – Kanak tersebut. Oleh sebab itu, masalah penurunan motivasi kerja guru tersebut perlu

diperhatikan lagi sehingga kedepannya profesionalisme guru dalam bekerja lebih meningkat lagi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tertulis dengan guru di 3 Taman Kanak – Kanak Kecamatan Ngampel Kabupaten Kendal, wawancara tertulis dengan pengawas tanggal 24 Februari 2024, peneliti mendapatkan bahwa budaya sekolah TK masih belum optimal kurang efektif dan optimal pada aspek inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi kepada para individu, orientasi kepada tim, keagresifan, dan stabilitas. Sehingga yang terjadi sekolah lambat dalam berkembang karena keterbatasan wawasan para guru untuk menguatkan budaya sekolah. Oleh sebab itu, masalah budaya sekolah juga perlu diperhatikan lagi sehingga kinerja guru lebih meningkat.

Berdasarkan penjelasan dari masing-masing fenomena masalah diatas, maka peneliti pada akhirnya mengangkat fokus judul penelitian menjadi “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Ngampel Kabupaten Kendal ”

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena pada dasarnya pendekatan kuantitatif menggunakan angka sebagai ukuran datanya. Tujuannya untuk memberikan deskripsi statistik, hubungan atau penjelasan. Adapun pengertian dari jenis penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2019: 22).

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian *ex post facto* yang merupakan metode yang dapat dipakai dalam situasi yang dihadapi oleh banyak penelitian pendidikan dan dapat memberikan banyak informasi berharga bagi pengambilan keputusan di bidang pendidikan. Dalam penelitian ini tidak dibuat perlakuan atau manipulasi variabel, tetapi hanya diungkap fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah ada pada diri responden

(Furchan, 2017).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis Pengaruh variabel X1 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja Guru)

Dalam penelitian ini, uji korelasi X1 dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,396 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan t_{hitung} 0,396 > r_{table} 0,195 yang berarti terdapat korelasi signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Guru, dengan interval 0,200 – 0,399 pada kategori lemah.

Hasil Uji Determinasi X1 terhadap Y pada table di atas, R^2 – *Squared* sebesar 0,157. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 15,7% yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) memberikan pengaruh sebesar 15,7% terhadap variabel (Y). Hasil Uji t, t_1 hitung 4,269 > t_1 tabel 1,98 dan tingkat signifikansi t_1 hitung 0,000 < 0,05 dengan

arah positif membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan yaitu dari hasil uji *independent samples test* diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 20,643 dengan nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,000 . Ini artinya $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $20,643 \geq 1,9809$, dan nilai Sig (2-tailed) < 0,05 maka uji hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru.

2. Analisis Pengaruh variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Guru)

Dalam penelitian ini, hasil uji korelasi X2 dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,591 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} , r_{hitung} 0,591 > r_{table} 0,195 maka ada korelasi signifikan antara Motivasi Kerja Sekolah

dengan Kinerja Guru, yaitu pada interval 0,400 – 0,799 pada kategori sedang. Hasil output Uji Determinasi X2 terhadap Y pada table di atas, *R – Squared* sebesar 0,349. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 34,9% yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) memberikan pengaruh sebesar 34,9% terhadap variabel (Y).

Hasil Uji t, hasil t_2 hitung 7,252 > t tabel 1,98 dan tingkat signifikansi t_2 hitung 0,000 < 0,05 dengan arah positif membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian H2 diterima.

Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan, yaitu sesuai dengan hasil olah data SPSS versi 26 yang dilakukan terhadap 115

responden sehingga mendapatkan t tabel sebesar 1,9809. Setelah dilakukan penghitungan, diperoleh t_{hitung} sebesar 17,206 dengan nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,000. Ini artinya $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $17,206 \geq 1,9809$, dan nilai Sig (2-tailed) < 0,05 maka uji hipotesis ini dinyatakan H0 ditolak dan H1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru).

3. Analisis Pengaruh variabel X3 (Budaya Sekolah) terhadap Variabel Y (Kinerja Guru)

Budaya Sekolah di sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan menerapkan budaya sekolah yang baik, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan kinerja yang

profesional dan peningkatan kualitas pengajaran.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di Kecamatan Ngampel Kabupaten Kendal, yaitu Budaya Sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, sesuai dengan hasil penghitungan menggunakan SPSS versi 25. Hasil uji korelasi X3 dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,656 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} , r_{hitung} 0,656 > r_{tabel} 0,195 maka ada korelasi signifikan antara Budaya Sekolah Sekolah dengan Kinerja Guru, yaitu pada interval 0,600 – 0,800 pada kategori kuat.

Hasil Uji Determinasi X3 terhadap Y pada table di atas, $R - Squared$ sebesar 0,430. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien

determinasi sebesar 43,0% yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) memberikan pengaruh sebesar 43,0% terhadap variabel (Y).

Hasil Uji t, hasil t_3 hitung 8,605 > t_{tabel} 1,98 dan tingkat signifikansi t_3 hitung 0,000 < 0,05 dengan arah positif membuktikan bahwa Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadani (2023) berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di TK ABA 1 Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Tahun Ajaran 2022-2023”. Budaya sekolah adalah salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja guru seperti pada tingkat kedisiplinan guru, kualitas guru dalam meningkatkan proses pembelajaran yang efektif, kreatif

dan inovatif di sekolah serta meningkatkan kualitas kinerja yang baik dalam kualitas Pendidikan. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

4. Analisis Pengaruh Variabel X1 (Kompensasi), Variabel X2 (Motivasi Kerja), dan Variabel X3 (Budaya Sekolah) terhadap Variabel Y (Kinerja Guru)

Dalam penelitian yang dilakukan di Kecamatan Ngampel Kabupaten Kendal, yaitu Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan diketahui bahwa nilai koefisien Adjusted R Square variabel bebas Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Budaya Sekolah (X_3) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) sebesar

0,523 ini menunjukkan bahwa korelasi ganda antara Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Budaya Sekolah (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) termasuk dalam kategori sedang yaitu pada interval 0,400 – 0,599.

Hasil F Hitung adalah 37,137 dengan taraf signifikan 0.000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan (df) $v_1 = 100$ ($n(k-3)$) maka di dapat $F_{tabel} 2,70$. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,137 > 2,70$) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima artinya variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Guru. Hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 53,7% yang menunjukkan arti bahwa variabel

(X_1) dan variabel (X_2) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 53,7% terhadap variabel (Y)

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja Guru. Banyaknya penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Ngampel Kabupaten Kendal yang memiliki tujuan yaitu meningkatkan kualitas pendidikan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bab IV di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasar hasil Uji t, terbukti hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $4,269 > t_{tabel}$ 1,98, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Ngampel Kabupaten Kendal. Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap variabel Kinerja Guru adalah 15,7%, sumbangan efektif (SE) Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Guru sebesar 8,79% dan sumbangan relatif (SR) sebesar 16,37%. Asumsi bahwa kompensasi yang diterima guru akan berpengaruh tinggi terhadap kinerja guru, namun ternyata pengaruh kompensasi ini

sangat kecil. Karena para guru TK pada statusnya guru swasta atau honorer dengan kompensasi yang tidak sebanding dengan guru pegawai negeri. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,252 \geq 1,98$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini dinyatakan H2 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Guru adalah 34,9%, sumbangan efektif (SE) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru sebesar 15,90% dan sumbangan relatif (SR) sebesar 29,61%.

2. Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $8,605 \geq 1,9809$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H3

diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. Besarnya pengaruh Budaya Sekolah terhadap variabel Kinerja Guru adalah 43,0%, sumbangan efektif (SE) Budaya Sekolah (X3) terhadap Kinerja Guru sebesar 29,00% dan sumbangan relatif (SR) sebesar 53,99%.

3. Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru diperoleh F_{hitung} sebesar 37,137 dengan taraf signifikan 0.000. Hasil penghitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,137 > 2,70$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,005$ maka H4 diterima artinya Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Besarnya sumbangan efektif dari ketiga variabel bebas adalah sebesar 53,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Hamid. 2020. Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran. *Aktualita jurnal penelitian sosial dan keagamaan*. Volume 10, Edisi 1
- Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati. 2015. *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Akbar, Dimas Rizky. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik* Volume 2, Nomor 1. h. 1-10.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Alimudin. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Jakarta Timur (Penelitian Expost Facto di Kota Madya Jakarta Timur). *Jurnal Qiro'ah* No. 1 | 2019, Hal. 69
- Ardiana, Titin Eka. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta". *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol. 17, NO. 2, Hal. 110
- Arifin, 2014. *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, Cet ke-3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, N. D., & Ardiwansyah, B. (2020). Pengembangan Karakter Siswa Melalui Budaya Sekolah yang Religius di MIM Banjarsari Kota Metro. *Buana Ilmu*, 5(1), 166–184. <https://doi.org/10.36805/bi.v5i1.1235>
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management analysis journal*, 1(1).
- Burhanuddin Yusuf, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 218–225. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.25>
- Daryanto dan Tarno Hery. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management* 8th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sanjaya, P. (2019). Peranan Psikologi Pendidikan Sebagai Kompetensi Dasar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Guna Widya: Jurnal Pendidikan Hindu*, 4(2), 47.

- <https://doi.org/10.25078/gw.v4i2.1058>
- Saondi, Ondi & Aris Suherman, 2014. *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sri Banum Muslim, 2015. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.
- Suhayati, I. Y. (2013). *Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XVII(1), 87.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, h. 45-47
- Supardi. 2015. *Sekolah Efektif, Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, Hlm 181
- Syaifudin, A., Egar, N., & Nurkolis. (2023). *Pengaruh Kinerja Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kabupaten Kudus*. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(2), 3155 - 3163. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i2.1007>
- Udin Syaefudin Saud, 2015. *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Cetakan 12, Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Winardi, 2023. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zakiyah, Ela Zain, Sahadi Humaedi, And Meilanny Budiarti Santoso. 2017. "Faktor Yang Mempengaruhi Remaja Dalam Melakukan Bullying."
- Zamroni. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah*, Yogyakarta: Ombak.