

ANALISIS PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SABU BARAT.

Nonce Debora Adonis¹

¹Teknologi dan Bisnis Asia Malang

E-mail : nonciadonis28@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at SMA Negeri 1 Sabu Barat to find out; 1) whether school culture affects teacher performance at SMA Negeri 1 Sabu Barat; 2) whether competence affects teacher performance at SMA Negeri 1 Sabu Barat; 3) whether school culture affects teacher performance at SMA Negeri 1 Sabu Barat; 4) whether school culture, competence and motivation simultaneously affect teacher performance at SMA Negeri 1 Sabu Barat. Data were collected from field surveys using questionnaires distributed to all State Civil Apparatus teachers totaling 39 people. This research method is quantitative with saturated sampling method used to determine the sample. The data analyzed must meet the validity test, and reliability test and classical assumption tests such as normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, with the help of SPSS software version 26. The results showed that; 1) school culture partially had no significant effect on teacher performance at SMA Negeri 1 Sabu Barat; 2) competence partially had a significant effect on teacher performance at SMA Negeri 1 Sabu Barat; 3) motivation partially had no significant effect on teacher performance at SMA Negeri 1 Sabu Barat; 4) school culture, competence and motivation simultaneously have a significant effect on teacher performance at SMA Negeri 1 Sabu Barat.

Keywords: School Culture, Competence, Motivation And Teachers Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Sabu Barat untuk mengetahui; 1) apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat; 2) apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat; 3) apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat; 4) apakah budaya sekolah, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat. Data dikumpulkan dari survei lapangan menggunakan kuesioner yang dibagi ke seluruh guru Aparatur Sipil Negara berjumlah 39 orang. Metode penelitian ini kuantitatif dengan metode sampling jenuh digunakan untuk menentukan sampel. Data yang dianalisis harus memenuhi uji validitas, dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) budaya sekolah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat; 2) kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat; 3) motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat; 4) budaya sekolah,

kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat.

Kata Kunci: Budaya Sekolah, Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Dalam pembahasan mengenai kemajuan suatu bangsa, pendidikan merupakan salah satu komponen utama yang tidak dapat diabaikan dan senantiasa menjadi fokus perhatian. Pendidikan merupakan hal mendasar yang diperlukan dalam pembangunan sumber daya manusia (Suprpto, 2018). Pendidikan memiliki peranan sangat vital karena pendidikan merupakan suatu proses bertahap dan berkelanjutan yang dapat mengubah pola pikir manusia. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh pendidikan yang berkualitas sedangkan pendidikan yang berkualitas ditentukan oleh beberapa faktor seperti sarana dan prasarana yang memadai dan kualitas para pendidik yang mumpuni, sedangkan kualitas para pendidik yang menjadi ujung tombak di sekolah dapat dilihat dan diukur melalui kinerja guru (Piadi, 2018).

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan mutu pendidikan dan hasil belajar peserta didik, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja guru seperti faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Mangkunegara yang dikutip Piadi (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja guru

digolongkan dalam dua macam yaitu faktor dari dalam diri dan faktor dari luar diri seseorang. Faktor dari dalam diri sendiri (intern) diantaranya kecerdasan, di mana kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Selanjutnya adalah keterampilan dan kecakapan, bahwa setiap orang memiliki perbedaan pengalaman dan latihan. Berikutnya adalah bakat, penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja sesuai pilihan dan keahliannya. Selain itu, motif yang dimiliki seseorang mendorong meningkatnya kerja seseorang. Kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja juga turut mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Sabu Barat, Kabupaten Sabu Raijua yang memiliki visi menjadi SMA Negeri 1 Sabu Barat yang cerdas, asri, aman, nyaman, taqwa, inovatif dan kreatif (CANTIK). Untuk mewujudkan visi tersebut, sekolah menentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam misi antara lain: 1) memberdayakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi standar yang ditetapkan; 2) menanamkan kedisiplinan melalui budaya bersih, budaya tertib, budaya kerja, budaya cinta lingkungan dan budaya malu; 3) menumbuhkan penghayatan terhadap seni

dan budaya daerah sehingga menjadi salah satu sumber kearifan berperilaku dan bermasyarakat; 4) menumbuhkan inovasi dan kreativitas dalam perilaku kehidupan sehari-hari yang dapat menunjang pengembangan profesionalisme; 5) memberdayakan seluruh komponen sekolah demi mengoptimalkan sumber daya sekolah dalam mengembangkan potensi minat peserta didik secara optimal. Sekolah ini memiliki 1.042 siswa dan didukung oleh 61 guru terdiri dari 40 guru ASN dan 21 guru non ASN dan 12 tenaga kependidikan dengan latar belakang yang beragam. Secara akademik, sekolah ini telah menunjukkan prestasi cukup baik di bidang akademik dan non-akademik. Hal ini tidak terlepas dari peran guru dalam membimbing anak-anak mencapai prestasi.

Hasil observasi awal dari objek penelitian diperoleh informasi bahwa selama 3 (tiga) tahun terakhir kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat mengalami peningkatan berdasarkan penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap 40 orang guru Aparatur Sipil Negara terdiri atas 39 guru mata pelajaran dan satu (1) guru bimbingan konseling.

Tabel 1.1 Persentase kinerja Guru ASN SMAN 1 Sabu Barat 3 tahun terakhir

Tahun	Jumlah guru ASN	Rata-rata nilai Kinerja tahunan	Predikat	Presentase
2022	40 orang	87,50	Baik	100 %
2023	38 orang	91,75	Sangat baik	95 %
	2 orang	88	Baik	5%
2024	39 orang	92,50	Sangat baik	95,7 %
	1 orang	89	Baik	4,3%

Sumber: Data SMA Negeri 1 Sabu Barat tahun 2025

Dalam penilaian kinerja guru tahun 2022, 100% guru aparatur sipil negara mendapat rata-rata penilaian kinerja 87,50

dengan predikat B (baik). Pada tahun 2023 penilaian kinerja guru mengalami peningkatan dengan rata-rata nilai 91,75 dengan predikat A (sangat baik) sebesar 95% yakni 38 dari 40 guru. Di tahun 2024, presentasi meningkat ke 95,7 %, dengan rata-rata nilai 92,50 yakni jumlah 39 dari 40 guru memperoleh predikat kinerja sangat baik. Hasil penilaian kinerja ASN guru ini menunjukkan peningkatan selama 3 tahun terakhir. Berdasarkan pengamatan awal, tentu dengan penilaian kinerja yang sangat baik mempengaruhi kualitas pembelajaran. Fenomena meningkatnya kinerja guru ini tentu tidak terjadi secara kebetulan. Beberapa faktor diduga menjadi penyebab meningkatnya kinerja guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat antara lain budaya sekolah, kompetensi dan motivasi guru (Kasmir, 2022a). Budaya sekolah dapat tercermin dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, pola komunikasi antar warga sekolah yang efektif, serta lingkungan kerja yang kondusif dan suportif bagi guru untuk mengembangkan kreativitas dan mendorong kerjasama (Kompri, 2014).

Budaya sekolah SMA Negeri 1 Sabu Barat tergolong positif, suportif dan membuka ruang bagi warga sekolah untuk berinovasi dan berkolaborasi. Hal ini terlihat dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif, di mana kepala sekolah membuka ruang bagi guru untuk aktif memberi masukan dan terlibat dalam pengambilan keputusan melalui rapat-rapat sekolah. Semua warga sekolah juga aktif dalam mempertahankan nilai dan tradisi sekolah seperti dalam perayaan hari besar

keagamaan dan hari besar nasional lainnya. Guru-guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat juga saling berbagi pengetahuan, pengalaman dan keterampilan. Kepala sekolah dan dewan guru juga saling bekerja sama dalam pelaksanaan tugas seperti dalam pengembangan kurikulum, perencanaan dan pengelolaan dana operasional sekolah. Seluruh warga sekolah juga didorong untuk mematuhi tata tertib sekolah dan memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang berprestasi dan menunjukkan kinerja positif tentu mendapat apresiasi berupa pemberian pujian dan piagam penghargaan.

Selain budaya sekolah, kompetensi guru juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi guru merupakan kualifikasi yang harus dimiliki seorang guru berupa kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik dan profesional. Guru yang kompeten bukan hanya guru lulusan sarjana pendidikan saja, tetapi guru yang sudah menempuh pendidikan profesi guru dan mampu menerapkan dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dan mendapat penilaian dari kepala sekolah dengan nilai yang baik dan sangat baik (Fatimah, 2024). Kompetensi yang baik mendorong guru untuk terus berkreasi dan berinovasi mengembangkan metode pembelajaran yang terus berkembang seiring perkembangan teknologi. Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) SMA Negeri 1 Sabu Barat yang berjumlah 39 orang dengan jumlah guru Aparatur Sipil Negara dan semuanya sudah memiliki sertifikat pendidik dan menyandang status guru

profesional yang tentu berdampak pada mutu pelayanan kepada peserta didik.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi guru. Motivasi terdiri dari dua yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seperti kepuasan pribadi dalam menjalankan tugas, komitmen terhadap tanggung jawab, serta keinginan untuk berkembang. Motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri seperti dorongan kepala sekolah, lingkungan yang nyaman dan suportif serta dorongan karena adanya peluang kenaikan pangkat dan sertifikasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk lebih berdedikasi, inovatif, disiplin dalam menjalankan tugasnya. Di SMA Negeri 1 Sabu Barat, semangat kerja guru terlihat cukup tinggi. Hal ini ditandai dengan keterlibatan aktif guru dalam kegiatan belajar mengajar, kegiatan pelatihan keprofesian berkelanjutan, aktif dalam kegiatan sebagai wali kelas dan pembimbing ekstrakurikuler, serta aktif dalam kegiatan lain di sekolah. Guru juga termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan terhadap prestasi yang diraihnya. Selain itu guru-guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat juga termotivasi untuk melakukan yang terbaik karena budaya sekolah yang suportif dan kolaboratif antara semua warga sekolah. SMA Negeri 1 Sabu Barat dikenal sebagai sekolah favorit di kabupaten Sabu Raijua sehingga guru-guru juga termotivasi untuk mempertahankan gengsi sekolah dengan terus belajar mengembangkan kompetensi. Demikian tiga faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh budaya sekolah, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru, dengan hasil yang menunjukkan berbagai temuan empiris. Berdasarkan kajian empirik, variabel budaya sekolah, kompetensi dan motivasi memiliki beberapa perbedaan hasil penelitian. Penelitian (Saefudin, 2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan budaya sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Penelitian Nasution et.al (2005) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan Muhammad (2021) terdapat pengaruh secara simultan variabel budaya sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rahmawati et al., (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Roni Roni et al., (2023) bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaela, et al., (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja masing-masing tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebaruan dalam penelitian ini adalah peneliti mengkaji pengaruh budaya sekolah, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru berdasarkan teori penetapan tujuan Locke (2019) yang belum banyak diteliti secara simultan.

Berdasarkan adanya kesenjangan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi di SMA negeri 1 Sabu Barat yakni

kinerja guru yang terus meningkat, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di SMA Negeri 1 Sabu Barat dengan judul penelitian “analisis pengaruh budaya sekolah, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat”

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah semua guru Aparatur Sipil Negara. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yaitu cara penentuan sampel dengan mengambil semua populasi yaitu semua guru ASN SMA Negeri 1 Sabu Barat sebanyak 39 guru. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas

Hasil uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 39 responden dan 3 variabel independen.

$$df = n - p - 1$$

$$df = \text{degree of freedom}$$

$$n = \text{jumlah responden} = 39 \text{ responden}$$

$$p = \text{jumlah variabel independen} = 3 \text{ variabel}$$

$$df = 39 - 3 - 1 = 35$$

Pengujian validitas menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 dan $df = 35$, sehingga diperoleh $R_{\text{tabel}} = 0,334$. Perhitungan SPSS menghasilkan $R_{\text{hitung}} > 0,334$. Hasil menunjukkan bahwa

data valid dengan nilai signifikan 5%. Hasil uji validitas setiap variabel menunjukkan bahwa variabel budaya sekolah semua item valid, Variabel Kompetensi pada item X2.14 hasil tidak valid. Variabel Motivasi semua item valid. Sedangkan variabel Kinerja guru semua item valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan objek yang sama lebih dari sekali. Dengan kata lain, uji reliabilitas dapat diartikan bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jika reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Berdasarkan perhitungan maka diperoleh keputusan koefisien reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5. 1 hasil uji reliabilitas variable

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Kesimpulan
X1	0,912	> 0,7	Reliabel
X2	0,966	> 0,7	Reliabel
X3	0,941	> 0,7	Reliabel
Y	0,962	> 0,7	Reliabel

Sumber data: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 5.13, terlihat bahwa semua item variabel budaya sekolah yang diteliti mempunyai nilai sebesar 0,912 yang bisa dikategorikan reliabel atau dapat diandalkan, artinya semua variabel pernyataan bisa diterima karena nilainya berada lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,7 dan apabila diajukan secara berulang hasilnya tetap konsisten.

Variabel kompetensi yang diteliti mempunyai nilai sebesar 0,966 yang bisa dikategorikan reliabel atau dapat diandalkan, artinya semua variabel pernyataan bisa diterima karena nilainya berada lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,7 dan apabila diajukan secara berulang hasilnya tetap konsisten.

Pada tabel 5.13, terlihat juga bahwa semua item variabel motivasi yang diteliti mempunyai nilai 0,941, yang bisa dikategorikan reliabel atau dapat diandalkan, artinya semua variabel pernyataan bisa diterima karena nilainya berada lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,7 dan apabila diajukan secara berulang hasilnya tetap konsisten.

Pada Variabel kinerja guru, terlihat bahwa semua item variabel kinerja guru yang diteliti mempunyai nilai 0,962 yang bisa dikategorikan reliabel atau dapat diandalkan, artinya semua variabel pernyataan bisa diterima karena nilainya berada lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,7 dan apabila diajukan secara berulang hasilnya tetap konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini

ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal, sehingga layak dilakukann pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Kolmogrov-Smirnov. Menurut Ghozali (2009), dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymptotic significance*), yaitu:

jika probabilitas $> 0,05$ maka berdistribusi dari model regresi adalah normal

jika probabilitas $< 0,05$ maka berdistribusi dari model regresi adalah tidak normal

Tabel 5. 2 Hasil output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N			Unstandardized Residual 39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		2,11486773
Most Extreme Differences	Absolute		0,123
	Positive		0,123
	Negative		-0,101
Test Statistic			0,123
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,140
99% Confidence Interval	Lower Bound		0,549
	Upper Bound		0,574

Sumber data: Data primer yang diolah 2025

Dari tabel 5.14 di atas diketahui bahwa nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* sebesar 0,140 lebih besar dari 0,05 membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan ketergantungan linier yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance*

dan VIF (*variance inflation factor*). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* > 10 (Ghozali, 2009).

Jika nilai *VIF* $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, sebaliknya jika nilai *VIF* $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 5. 3 Hasil output uji multikolinearitas SPSS

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1	Budaya Sekolah	0,649	1,540	Tidak terjadi multikolinearitas
	Kompetensi	0,291	3,432	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Motivasi	0,293	3,419	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber data: Data primer yang diolah 2025

Dari tabel 5.15 hasil output di atas nilai *tolerance* ketiga variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* untuk semua variabel kurang dari 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam variasi (dispersi) antara kelompok-kelompok atau sub-sampel dalam suatu dataset. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians (dispersi) data tidak konstan di seluruh rentang nilainya.

Jika nilai signifikansi (*sig.*) lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya jika nilai signifikansi (*sig.*) lebih kecil dari 0,05, maka

dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 5. 4 Hasil output uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser) SPSS

No	Variabel X	t	Sig.	Variabel Dependen	Kesimpulan
1	(Constant)	0,711	0,482	Resi_2	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Budaya Sekolah	-0,416	0,680		Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Kompetensi	-1,044	0,304		Tidak terjadi heteroskedastisitas
4	Motivasi	1,317	0,196		Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber data: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 5.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai (sig.) setiap variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. 5 Hasil output uji Regresi linier berganda

No	Variabel X	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Variabel Dependen (Y)
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,301	4,825		Kinerja guru
2	Budaya Sekolah	0,027	0,074	0,020	
3	Kompetensi	0,502	0,049	0,850	
4	Motivasi	0,103	0,072	0,120	

Sumber data: Data primer yang diolah 2025

$$Y = 2,301 + 0,027.X_1 + 0,502.X_2 + 0,103.X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) $\alpha = 2,301$ menunjukkan bahwa jika nilai budaya sekolah (X_1), kompetensi (X_2) dan motivasi (X_3) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta terhadap kinerja guru (Y) adalah 2.031.

- 2) $\beta_1 = 0,027$ menyatakan jika budaya sekolah (X_1) bertambah 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,027 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai kompetensi (X_2) dan motivasi (X_3).
- 3) $\beta_2 = 0,502$ menyatakan jika kompetensi (X_2) bertambah 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,502 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai budaya sekolah (X_1) dan motivasi (X_3).
- 4) $\beta_3 = 0,103$ menyatakan jika motivasi (X_3) bertambah 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,103 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai budaya sekolah (X_1) dan kompetensi (X_2).

Berdasarkan model regresi yang terbentuk, diketahui bahwa konstanta regresi positif, sebesar 2,301. Artinya, tanpa adanya budaya sekolah, kompetensi dan motivasi, sebenarnya guru sebagai responden penelitian telah memiliki kinerja yang positif dan konstan sebesar 2,301. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain seperti kompensasi, kepuasan kerja dan disiplin yang menjadikan guru memiliki kinerja yang positif.

Dari persamaan di atas terlihat bahwa budaya sekolah, kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik variabel bebas dalam model penelitian menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, R^2 menunjukkan proporsi dari total variasi dalam kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu budaya sekolah, kompetensi dan motivasi. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar pengaruh gabungan dari variabel bebas terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Di mana:

K_d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Tabel 5. 6 Hasil output uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square (R^2)	Std. Error of the Estimate
1	0,964	0,929	0,923	2,204
a. Predictors: (Constant), Budaya sekolah (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3).				
b. Dependent variable : Kinerja Guru				

Sumber data: Data primer yang diolah 2025

Dari tabel 5.18 di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,929 atau $0,929 \times 100 = 92,9\%$ yang memiliki pengertian bahwa model mampu menjelaskan variasi perubahan pengaruh variabel bebas budaya sekolah (X1), kompetensi (X2) dan motivasi (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y). sedangkan sisanya 7,1% model dijelaskan oleh variabel lainnya.

6. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Parsial (Uji statistik t)

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen tertentu secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda, ketika kontrol terhadap variabel-variabel independen lainnya telah dilakukan.

Tabel 5. 7 Hasil output uji t parsial

No	Variabel Independen (X)	T	Sig.
1	(Constant)	0,477	0,636
2	Budaya Sekolah	0,363	0,719
3	Kompetensi	10,166	0,000
4	Motivasi	1,439	0,159
Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)			

Sumber data: Data primer yang diolah 2025

Tabel distribusi dicari pada kondisi sebagai berikut:

$$\frac{\alpha}{2} = \frac{0,05}{2} = 0,025$$

Derajat kebebasan = $39 - 3 - 1 = 35$
Diperoleh nilai budaya sekolah (X_1) sebesar 0,363. Selanjutnya menentukan t_{tabel} . Tabel distribusi t dicari $\alpha/2 = 0,05 = 0,25$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $39-3-1 = 35$, maka diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2,030$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,363 < 2,030$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,72 > 0,05$, maka dapat diartikan bahwa budaya sekolah berpengaruh tidak signifikan antara terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, diperoleh nilai variabel kompetensi (X_2) t_{hitung} sebesar 10,166. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu

10,166 > 2,030 dan nilai signifikansi (sig.) 0,00 < 0,05, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru.

Untuk variabel motivasi, diperoleh nilai variabel (X_3) t_{hitung} sebesar 1,439. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,439 < 2,030 dan nilai signifikansi (sig.) 0,16 > 0,05, maka dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan antara terhadap kinerja guru.

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah sekelompok variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini bertujuan untuk memeriksa hipotesis nol bahwa koefisien regresi dari seluruh variabel independen adalah nol secara bersama-sama.

Tabel 5. 8 Hasil output uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2217,013	3	739,004	152,183	0,000 ^b
Residual	169,961	35	4,856		
Total	2386,974	38			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)					
b. Predictors: (Constant) Budaya sekolah (X1), kompetensi (X2) dan motivasi (X3)					

Sumber data: Data primer yang diolah 2025

Tabel distribusi dicari pada kondisi sebagai berikut:

$$\frac{\alpha}{2} = \frac{0,05}{2} = 0,025$$

$$\text{Derajat kebebasan} = 39 - 3 = 36$$

Berdasarkan tabel 5.20 output SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 152,183 dan

selanjutnya menentukan F_{tabel} . Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas N-k yaitu $39 - 3 = 36$, maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $152,183 > 2,866$ dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa budaya sekolah, kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Berdasarkan uji statistik di atas, dilakukan pembahasan untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa variabel budaya sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Budaya sekolah di SMA Negeri 1 Sabu Barat memiliki pengaruh namun tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, meskipun budaya sekolah merupakan elemen penting dalam kehidupan sekolah, namun dalam konteks penelitian ini budaya sekolah belum mampu menjadi faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru secara langsung.

Fenomena ini tercermin melalui budaya sekolah yang tertuang dalam visi sekolah, masih bersifat formalitas dan belum terinternalisasi secara utuh dalam perilaku keseharian warga sekolah. Hal ini ditunjukkan dalam indikator X1.4 sebanyak 2,56% responden yang tidak setuju melihat semangat gotong royong ditanamkan dalam keseharian di sekolah. Hal ini menandakan

responden menganggap bahwa gotong royong di sekolah hanya sekedar formalitas dan tidak semua guru ikut terlibat aktif. Selain itu responden juga belum memahami sepenuhnya nilai-nilai budaya sekolah dalam semangat gotong royong yang ditanamkan di sekolah. X1.5 sebanyak 7,69% responden yang tidak setuju merasa nilai tanggung jawab ditekankan dalam seluruh aktivitas sekolah. Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa ada guru yang menganggap bahwa tanggung jawab yang diberikan sekolah hanya bersifat normatif saja, tetapi dalam pelaksanaannya tanggung jawab itu dilimpahkan kepada orang sehingga terjadi ketidakseimbangan beban kerja di antara guru. Ada guru yang belum menyadari tentang budaya tanggung jawab di sekolah. Pada indikator X1.9 sebanyak 12,82% responden yang tidak setuju memahami sejarah berdirinya sekolah dan sering membagikan kepada siswa. Hal ini terjadi karena di sekolah belum ada sistem pendokumentasian sejarah berdirinya sekolah secara tertulis dan lisan. Guru yang tergolong masih baru belum sepenuhnya paham tentang sejarah sekolah karena SMA Negeri 1 Sabu Barat merupakan salah satu sekolah negeri tertua di Sabu Raijua sejak tahun 1984 yang memiliki catatan sejarah yang panjang terlebih lagi guru-guru sudah berganti dari generasi ke generasi. Memahami tentang sejarah sekolah penting karena berkaitan dengan nilai-nilai yang dianut sekolah dan menjadi tradisi yang perlu dilestarikan. Hasil analisis deskriptif inilah yang memengaruhi hasil hubungan budaya sekolah dengan variabel kinerja guru yang duji.

Hal ini mengindikasikan bahwa budaya sekolah belum menyatu dengan praktik profesional guru. Beberapa guru mungkin belum terlibat secara aktif dalam perumusan budaya sekolah atau kurang mendapat ruang untuk mengekspresikan nilai-nilai budaya sekolah. Dengan demikian, meskipun sekolah telah merancang budaya yang baik dalam visi sekolah, namun jika budaya sekolah tidak dikomunikasikan secara efektif dan partisipatif dan tidak diinternalisasikan dalam keteladanan dan kegiatan rutin, maka pengaruhnya terhadap kinerja guru tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlaela, et al., (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Muhamad (2021), Gusnandi et al. (2025), Dahlan et al (2020) dan Saefudin (2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti keadaan lingkungan sekolah yang berbeda, iklim sekolah dan keaktifan guru dalam membentuk budaya sekolah. Budaya sekolah dianggap sebagai formalitas belaka dan belum terpatrit dalam nilai hidup tiap guru dalam kegiatan sehari-hari di sekolah. Faktor lainnya guru belum merasa dilibatkan secara emosional dalam membangun dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Guru lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja atau kompensasi. Dengan demikian, hipotesis yang mengatakan bahwa budaya sekolah

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak diterima, artinya meskipun arah pengaruh positif, secara statistik tidak cukup kuat untuk menyatakan adanya pengaruh nyata.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Mulyasa, 2013). Berdasarkan hasil pengolahan data, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis kompetensi $t_{hitung} = 10,166 > 2,030$ t_{tabel} . Dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi guru, maka semakin tinggi kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat. Hasil temuan deskriptif mendukung bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil deskriptif jawaban responden, pada indikator X2.9 sebanyak 89,74% jawaban responden sangat setuju guru bertanggung jawab atas pembelajaran karena sudah seharusnya guru memiliki tanggung jawab atas pembelajaran karena itulah tugas utama seorang guru. Selain itu, rata-rata skor jawaban responden pada variabel kompetensi adalah 3,6 Dari skala 4. Hal ini mengindikasikan bahwa guru sudah menguasai empat kompetensi

profesionalnya yakni kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Hasil temuan inilah yang menyebabkan pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh Locke (2019), yang menyatakan bahwa seseorang akan bekerja lebih efektif jika memiliki tujuan yang jelas dan merasa mampu mencapainya. Guru yang kompeten akan memiliki rasa percaya diri dan kejelasan dalam menyusun, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran, sehingga kinerjanya pun menjadi lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saefudin (2022), Roni et.al. (2023) bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Di sisi lain, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2023) bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Permendiknas RI nomor 16 tahun 2007 berkaitan dengan standar kompetensi yang harus dimiliki guru secara utuh, baik kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik. Keempat kompetensi inilah yang menunjang keprofesionalitas guru yang berpengaruh pada kinerja guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat. Dengan demikian, hipotesis yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru diterima.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru secara parsial di SMA Negeri 1 Sabu Barat. Artinya, secara statistic, tingkat motivasi guru tidak memberikan kontribusi besar dalam peningkatan kinerja guru secara langsung. Hal ini menjadi temuan penting karena pada umumnya motivasi dianggap sebagai salah satu faktor utama yang mendorong produktivitas guru dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Hasil temuan data deskriptif pada indikator X3.11 menunjukkan sebanyak 51,30% responden tidak setuju ingin menjadi kepala sekolah. Sebagian guru merasa terbebani jika menjadi kepala sekolah di sekolah yang besar dan kompleks seperti SMA Negeri 1 Sabu Barat. Mereka kurang percaya diri dengan kemampuan kepemimpinan mereka dan merasa tidak layak untuk menginginkan jabatan tersebut. Guru-guru kurang termotivasi untuk memiliki kinerja tinggi hanya karena ingin menjadi kepala sekolah. Mereka juga nyaman menjadi guru saja tanpa terbebani dengan tugas tambahan lain. Pada indikator X3.17 sebanyak 35,90% responden menjawab tidak setuju mereka berusaha mendapatkan pengakuan rekan kerja. Para guru hanya ingin bekerja apa adanya dan tidak percaya penilaian rekan kerja karena merasa akan bahwa penilaian itu bersifat subjektif dan tidak membutuhkan validasi rekan kerja. Jawaban dari kedua indikator ini yang menyebabkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pada X3.18 sebanyak 2 responden

(5,10%) menyatakan tidak setuju dengan alasan responden kurang percaya diri untuk berkompetisi, lebih senang kerjasama daripada bersaing serta menghindari konflik persaingan. Pada X3.19 sebanyak 7 responden (17,90%) menyatakan tidak setuju merasa senang bisa mencapai posisi penting dengan alasan hal itu bukan merupakan tujuan pribadinya karena tidak termotivasi untuk mencapai hal itu. Baginya, Posisi penting merupakan suatu beban dan yang hanya akan menguras pikiran.

Motivasi guru di SMA Negeri 1 Sabu Barat untuk berprestasi tidak diarahkan pada pencapaian jenjang karir formal. Hal ini menunjukkan minimnya dorongan aktualisasi diri. Selain itu, hasil analisis mengindikasikan bahwa motivasi guru cenderung bersifat fungsional saja, bukan penggerak utama untuk meningkatkan kinerja. Guru bekerja dengan kewajiban, bukan karena dorongan untuk berkembang dan mencapai prestasi lebih tinggi. Dengan demikian, meskipun motivasi secara teoritis memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, factor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, persepsi terhadap jabatan kepala sekolah dan lemahnya budaya apresiasi telah menyebabkan motivasi tidak berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.

Motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam maupun dari luar yang memunculkan semangat dalam menjalankan tugas (Uno, 2011). Teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh Locke (2019) menekankan bahwa individu yang memiliki tujuan yang jelas menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Namun hasil penelitian ini tidak

sejalan dengan teori tersebut. Guru mungkin memiliki tingkat motivasi kerja yang baik, namun motivasi tersebut tidak berorientasi pada pencapaian tujuan yang jelas dan terukur. Dengan kata lain, tujuan kerja yang dimiliki guru masih bersifat umum, kabur, atau tidak menantang, sehingga tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Motivasi memiliki kontribusi terhadap kinerja guru, namun belum cukup kuat dan belum diaktualisasikan secara optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlaela (2025) motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Roni et al. (2023), Saleha et al. (2024), Hermawan (2023), Muhammad (2021), Nasution (2025) dan Gusnandi (2025) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Fokus motivasi guru bukan pada pencapaian kinerja, namun pada aspek kenyamanan, stabilitas dan keamanan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru tidak ditolak, meskipun pengaruhnya tidak signifikan terhadap statistik.

4. Pengaruh budaya sekolah, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya sekolah, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data yang menunjukkan f_{hitung} sebesar $152,183 > F_{tabel}$.

Nilai F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$; $df = 3 = 36$ sebesar 2,866. Nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya sekolah, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara simultan di SMA Negeri 1 Sabu Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya sekolah, kompetensi dan motivasi maka semakin tinggi pula kinerja guru. Oleh sebab itu, penting bagi seorang pemimpin di sekolah untuk menciptakan budaya sekolah yang positif, peningkatan kompetensi dan pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saefudin (2022) dan Dahlan et al. (2020), juga menunjukkan bahwa budaya sekolah dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Musbikah et al. (2021), Sulistyowati (2020) dan Zuharnaen et al. (2020), dan Nurlaela (2025) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya sekolah dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Menurut pendapat Busro (2009) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: faktor internal seperti kemampuan intelektual, disiplin kerja kepuasan kerja dan motivasi. Faktor eksternal seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen perusahaan tersebut

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya sekolah berpengaruh tidak signifikan secara parsial

- terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sabu Barat.
- b. Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sabu Barat.
 - c. Motivasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sabu Barat.

Budaya sekolah, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sabu Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management: The New Realities*. Institute of Personnel and Development.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Management Practice*. Kogan Page.
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja Guru. In *Journal of Education Research* (Vol. 1, Issue 3).
- Depdiknas. (2008). *Panduan Pengembangan Pendidikan Profesi Guru*. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusnandi, H., Zaki, H., Rahmat, R., Jurnal, R., Universitas, M., & Riau, M. (2025). Pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Pekanbaru. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* (Vol. 4, Issue 1).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Managemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan, S., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMP dan MTs. *Journal of Education Research*, 5(4).
- Kasmir. (2022a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2022b). *Pengantar Metodologi Penelitian untuk manajemen akuntansi dan bisnis*. Raja Grafindo Persada.
- Kompri. (2014). *Manajemen Sekolah, Teori dan Praktik*. Alfabeta.
- Kristinawati, S., & Muhtadin, I. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru dengan Variabel Mediasi Mutu Sekolah. *R2J*, 6(5). <https://doi.org/10.38035/rrj.v6i5>
- Locke, E.A., & L. (2019). *The development of goal setting theory: A half century retrospective*. *motivation science*, 5(2), 93-105. <http://doi.org/10.1037/mot0000127>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Managemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Lingkup UPT. Dinas pEndidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Peusangan

- Bireuen. *Jurnal Kebangsaan* 2, 10(20), 36–44.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Musbikah, A., Miyono, N., & Egar, N. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang* (Vol. 10).
- Nasution, Fathul M. Purba, Sukarnan. Rahman, Ari. Pangaribuan, W. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 8 Medan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(1), 11.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nurlaela, I., Ismail, G.D., Aziz, D.A., Recky., Sudaryo, Y. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 11(1), 404–419. <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>
- Peterson, K.D & Deal, T. E. (2002). *the shaping school culture fieldbook*. CA: Jossey-Bass.
- Piadi, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi guru. Motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak.
- Rahmawati, Nuryadi, A., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi di Sulawesi Barat. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%20.pdf)
- Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010*. Sekretariat Negara.
- Roni Roni, Ruddy Winarko, & Wasis Budiarto. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Torjun Kabupaten Sampang Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 75–95. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1396>
- Saefudin, U. (2022). Analisis tentang budaya sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Cibuaya Kabupaten Karawang. *Manajemen, Jurnal Aliansi, Bisnis*, 17(1), 43–48.
- Saleha, Osey Putri, Marsithah, Rizki, S. L. (2024). Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Penggerak Jenjang SMP Kabupaten Bireuen. *Jurnal on Education*, 7(1), 10.
- Septianingrum, R. (2013). *Kinerja Guru: Konsep dan Indikator*. Bumi Aksara.
- Sobirin, A. (2019). *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, Aplikasinya dalam kehidupan organisasi Edisi Ketiga*. UPP STIM YKPN.
- Stephen and Robbins, Timothy A. Jugje, . (2011). *Perilaku Organisasi*:

- Organizational Behaviour Buku 2*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Sulistyowati, A. N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Se Wilayah Sub Rayon 06 Demak. *Jurnal Praktik Penelitian Tindakan Kelas Pendidikan Dasar Dan Menengah*, 10(3), 11.
- Sumarjo, M. &, & Priansa, D. j. (2018). *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Suprpto. (2018). *Etika Profesi Keguruan*. Prenada Media Grup.
- Uno, H. B. (2011). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2022a). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2022b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Zulkarnaen, Zulkarnaen, Supriyati, Yetti, Sudiarta, I. K. (2020). motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 11.