

Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus Bougenvile 4 Kecamatan Ulubelu

Asrofi Huda Hanafi^{1*}, Juhri Abdul Mu'in², Siswoyo³, Tri Yuni Hendrowati⁴

^{1,2,3,4}Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung, Indonesia

*asrfhuda@gmail.com

Submit
5 Maret 2026

Review
16 Maret 2026

Publish
27 Maret 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus Bougenvile 4 Kecamatan Ulu Belu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian yang juga merupakan subyek penelitian adalah seluruh guru sekolah dasar yang tergabung dalam Gugus Bougenvile 4 Kecamatan Ulu Belu, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan program SPSS versi 25, meliputi uji prasyarat analisis, uji regresi linier sederhana, dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; dan (3) budaya sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 menunjukkan bahwa sebesar 70,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya sekolah dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan disiplin dan lingkungan sekolah sebagai bagian dari budaya sekolah, serta peningkatan kebutuhan berprestasi guru melalui strategi motivasional yang tepat, perlu dilakukan secara terpadu. Namun demikian, hasil penelitian ini perlu dimaknai secara proporsional karena kinerja guru dalam praktik pendidikan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, sarana prasarana, dan karakteristik peserta didik.

Kata kunci: budaya sekolah, motivasi kerja, kinerja guru

Abstract

This study aims to analyze the influence of school culture and work motivation on teacher performance in the Bougenvile 4 Cluster, Ulu Belu District. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all elementary school teachers within the Bougenvile 4 Cluster, and the sampling technique used was total sampling. Data were collected through a closed-ended questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using descriptive and inferential statistics with the assistance of SPSS version 25, including prerequisite tests, simple linear regression, and multiple linear regression analysis. The results indicate that: (1) school culture has a positive and significant effect on teacher performance; (2) work motivation has a positive and significant effect on teacher performance; and (3) school culture and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance. The Adjusted R Square value of 0.701 indicates that 70.1% of the variation in teacher performance can be explained by school culture and work motivation, while the remaining percentage is influenced by other factors outside the scope of this study. The conclusion of this study indicates that strengthening discipline and the school environment as integral parts of school culture, along with enhancing teachers' need for achievement through appropriate motivational strategies, needs to be carried out in an integrated manner. However, these findings should be interpreted proportionally, as teacher performance in educational practice is also influenced by other factors such as leadership, infrastructure, and student characteristics.

Keywords: school culture, work motivation, teacher performance

PENDAHULUAN

Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusia, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat. Semakin tinggi sumber daya manusia, maka semakin baik tingkat pendidikan, dan demikian pula sebaliknya. Dalam dunia pendidikan, indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu adanya faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri guru yang berkaitan dengan sikap, motivasi, kemampuan, dan karakter pribadi, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang aktor ini berasal dari lingkungan kerja, kebijakan, dan kondisi sosial yang memengaruhi semangat serta produktivitas seorang guru. Berdasarkan hasil tersebut, maka kinerja guru merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan eksternal. Motivasi kerja, sebagai faktor internal yang paling dominan, akan semakin kuat apabila didukung oleh budaya sekolah yang positif dan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru perlu diarahkan pada dua aspek utama: pembinaan motivasi serta penguatan budaya sekolah yang sehat dan profesional.

Hasil pra-survey melalui wawancara dengan sejumlah guru di Gugus Bougenville 4 menunjukkan bahwa kinerja guru masih tergolong kurang baik, dan hal tersebut sangat berkaitan dengan kondisi budaya sekolah serta motivasi kerja yang belum optimal. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru cenderung menggunakan metode ceramah dan jarang melakukan inovasi. Rendahnya kreativitas ini tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan sarana, tetapi juga karena budaya sekolah belum sepenuhnya mendorong guru untuk berinovasi. Beberapa guru menyampaikan bahwa tidak ada pembiasaan atau dorongan kuat dari pimpinan maupun lingkungan sekolah untuk mencoba metode baru atau memanfaatkan teknologi. Budaya kerja kolaboratif juga masih minim, karena diskusi pembelajaran antarguru jarang dilakukan dan supervisi kepala sekolah tidak berjalan secara rutin. Akibatnya, guru cenderung bekerja sendiri-sendiri dan tidak memiliki standar pembelajaran yang konsisten. Perencanaan pembelajaran pun menunjukkan kondisi serupa. Banyak guru mengakui bahwa RPP atau Modul Ajar disusun sebatas memenuhi administrasi tanpa benar-benar digunakan sebagai pedoman mengajar. Hal ini terjadi karena budaya sekolah tidak secara tegas memberikan kontrol dan apresiasi terhadap kualitas perencanaan pembelajaran. Ketika supervisi dan monitoring tidak dilakukan secara konsisten, guru merasa tidak ada tuntutan yang kuat untuk memperbaiki mutu perangkat ajar mereka. Motivasi kerja guru juga tampak berperan dalam lemahnya perencanaan pembelajaran ini. Sebagian guru mengatakan tidak memiliki dorongan yang cukup, baik berupa penghargaan maupun perhatian dari pimpinan sekolah, sehingga mereka tidak merasa perlu untuk meningkatkan kualitas perangkat belajar secara mandiri. Aspek kedisiplinan guru juga ditemukan masih kurang baik, terutama terkait keterlambatan masuk kelas dan ketidaktepatan waktu dalam pengumpulan administrasi. Kelemahan kedisiplinan ini sangat terkait dengan budaya sekolah yang belum kuat dalam menerapkan aturan dan keteladanan. Guru menyampaikan bahwa sikap pimpinan yang kurang tegas membuat mereka merasa tidak ada konsekuensi ketika terlambat atau tidak mengikuti standar prosedur pembelajaran. Di sisi motivasi, beberapa guru mengungkapkan bahwa rendahnya penghargaan dan apresiasi membuat mereka tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja, baik dalam hal kehadiran, pelaksanaan pembelajaran, maupun penyelesaian tugas administrasi. Begitu pula dalam kegiatan evaluasi pembelajaran, motivasi kerja guru terlihat kurang maksimal. Banyak guru menilai bahwa membuat instrumen penilaian autentik membutuhkan usaha lebih, sementara mereka merasa tidak ada dukungan ataupun pengakuan dari pimpinan sekolah ketika melakukan inovasi dalam penilaian. Budaya sekolah yang kurang menekankan pentingnya evaluasi komprehensif membuat guru nyaman dengan metode penilaian sederhana dan tidak tergerak untuk memperbaiki kualitasnya.

Secara keseluruhan, pra-survey menunjukkan bahwa kinerja guru yang kurang baik di Gugus Bougenville 4 tidak dapat dipisahkan dari budaya sekolah yang belum konsisten dalam menerapkan nilai, keteladanan, dan pembiasaan kerja profesional. Di sisi lain, motivasi kerja guru yang belum optimal karena minimnya apresiasi, dukungan, dan kesempatan pengembangan diri juga turut memperlemah inisiatif dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru sangat memerlukan penguatan budaya sekolah yang positif serta peningkatan motivasi kerja melalui sistem dukungan dan penghargaan yang lebih baik. Rendahnya kinerja guru tersebut berdampak pada kualitas proses dan hasil pembelajaran di sekolah. Siswa menjadi kurang termotivasi, hasil belajar belum mencapai target yang

diharapkan, serta iklim belajar yang belum sepenuhnya menggembirakan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya kajian mendalam mengenai sejauh mana budaya sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus Bugenvile 4 Kecamatan Ulubelu.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru?; (2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?; dan (3) apakah budaya sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru?. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.

Untuk menganalisis permasalahan diatas, maka tinjauan teoritik pada penelitian ini diantaranya kinerja, budaya sekolah dan motivasi kerja.

1. Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Nasrullah, 2017). Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan (Muthia, 2023). Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Adelia, 2021). beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Kompetensi Profesional Guru, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Sekolah, Supervisi Akademik, Sarana dan Prasarana Sekolah, Pengembangan Profesional Berkelanjutan (Prabu, 2017). Sedangkan indikator yang mencerminkan profesionalisme guru terlihat dari beberapa aspek diantaranya: Prakarsa dan kreativitas, Sikap dan disiplin, Pengetahuan pekerjaan, Administrasi & perencanaan kelas, Pengembangan professional (Jamilah, 2023).

2. Budaya Sekolah

Budaya sekolah dipahami sebagai serangkaian nilai, sistem, serta artefak materiil dan non-materiil yang membentuk penyelenggaraan pendidikan secara menyeluruh di sekolah. Budaya ini mencakup nilai-nilai dasar, kebiasaan, dan cara berpikir yang dipegang bersama oleh warga sekolah (Ningsih, 2024). budaya sekolah juga merupakan hasil dari pembiasaan, sosialisasi aturan, keteladanan, serta keterlibatan aktif seluruh warga sekolah dalam menjalankan nilai-nilai positif yang mendukung profesionalisme dan disiplin kerja guru (Faqihudin, 2024). Selain itu, budaya sekolah merupakan sarana penting untuk menginternalisasikan nilai-nilai karakter pada seluruh warga sekolah. Melalui keteladanan kepala sekolah dan guru, pembiasaan perilaku positif, serta kegiatan rutin yang mencerminkan nilai religius, tanggung jawab, dan kerja sama, budaya sekolah menjadi dasar terbentuknya karakter peserta didik (Rahayu, 2023). Berdasarkan pengertian tersebut maka terdapat beberapa komponen penting dalam budaya sekolah, yaitu Motivasi Guru, Disiplin, Pertemuan Guru Rutin dan Komunikasi Positif (Sabariah et.al, 2024). Budaya sekolah berfungsi sebagai Sarana Pembinaan dan Pengembangan Guru, Sebagai Alat Pembentuk Profesionalisme dan Etos Kerja Guru, Sebagai Penggerak Motivasi dan Semangat Kerja Guru, Sebagai Instrumen Penguatan Karakter dan Nilai Moral di Sekolah dan Sebagai Pendorong Efektivitas dan Kinerja Organisasi Sekolah (Masita, 2021). Indikator budaya sekolah merujuk pada berbagai aspek yang mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktek-praktek yang terjadi di lingkungan sekolah. Indikator budaya sekolah sebagai berikut (Peterson & Deal, 2002): Kedisiplinan, Keterbukaan dan Inklusi, Etika dan Integritas, Pemberdayaan Siswa dan Budaya Pembelajaran.

3. Motivasi Kerja

Dalam suatu organisasi, motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kesungguhan dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang sama dengan "to move" (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai (Saleh, 2018). motivasi juga diartikan sebagai suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu

perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Suryani, 2019)

Motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya (Candra, 2020). Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut: Motivasi internal (dorongan dari dalam diri, seperti keinginan untuk berkembang, tanggung jawab profesional, kepuasan batin) (Wajdi & Perkasa, 2022). Lingkungan kerja (work environment), dan interaksi antara motivasi dan lingkungan kerja. indikator-indikator motivasi kerja diantaranya: motivasi intristik, motivasi ekstrinsik, kompetensi professional, dukungan kepemimpinan dan iklim organisasi, fasilitas dan kondisi kerja (lingkungan fisik dan psikososial), peluang pengembangan professional (training and career path), pengakuan, umpan balik dan apresiasi, beban kerja, stres, dan kesejahteraan psikologis, dan autonomi profesional dan pengambilan keputusan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (budaya sekolah dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara budaya sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Metode *ex post facto* dipilih karena data yang digunakan merupakan data yang telah ada dan peneliti tidak melakukan manipulasi terhadap variabel, tetapi hanya mengamati hubungan yang terjadi secara alami.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini terdiri atas dua variabel independen (variabel bebas) dan satu variabel dependen (variabel terikat). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Gugus Bugenvile 4 Kecamatan Ulubelu. Populasi ini terdiri atas guru-guru dari sekolah dasar negeri yang berada di bawah gugus tersebut. Berdasarkan data dari koordinator gugus, jumlah populasi guru sebanyak 105 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Angket disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu budaya sekolah sebanyak 15 item, motivasi kerja sebanyak 15 item, dan kinerja guru sebanyak 18 item, sehingga total adalah 48 item. Setelah data terkumpul dilakukan pengujian keabsahan data melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas instrumen dilakukan pada setiap butir pernyataan yang di uji validitasnya. Uji validitas dihitung dengan menggunakan bantuan komputer Statistic Package for Sosial Science (SPSS) versi 17. Instrumen dikatakan valid apabila r_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%, sebaliknya instrumen dinyatakan tidak valid apabila r_{hitung} kurang dari r_{tabel} atau dapat di lihat pada taraf sig. 2-tailed yaitu jika kurang dari 0,05 maka instrument valid dan jika lebih dari 0,05 maka tidak valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 25, melalui analisis koefisien Cronbach's Alpha (α). Nilai Cronbach's Alpha menunjukkan seberapa besar hubungan antarbutir pernyataan dalam satu variabel.

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan terlebih dahulu dilakukan Uji Persyaratan Analisis untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi dasar statistik parametrik. Uji persyaratan analisis yang digunakan meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, serta uji homogenitas untuk memastikan bahwa variansi antar kelompok data bersifat seragam.

Dalam penelitian ini, uji homogenitas dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 25 menggunakan uji Levene (Levene's Test for Equality of Variances). Uji homogenitas ini dilakukan terhadap variabel-variabel penelitian yaitu Budaya sekolah, Motivasi kerja, dan kinerja guru, guna memastikan bahwa variansi data kelompok responden memiliki kesamaan sehingga memenuhi asumsi dasar dalam analisis statistik berikutnya. Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Budaya Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan dilakukan melalui dua tahap, yaitu uji parsial dan Uji Simultan.

HASIL

Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas

Uji coba dilaksanakan kepada 30 sampel yang diambil dari populasi yang sama diluar sampel yang digunakan untuk penelitian yang terdiri dari beberapa guru dari 7 sekolah dasar di gugus bougenvile 4 kecamatan ulubelu. Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dapat digunakan dalam mengukur variabel Budaya Motivasi kerja guru dan Kinerja guru. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25. Setelah hasil uji validitas diketahui besarnya r hitung, selanjutnya pengambilan keputusan berdasarkan nilai koefisien korelasi r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$), di mana n merupakan jumlah responden uji coba. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, dan dinyatakan tidak valid apabila r hitung $\leq$ r tabel dan perlu diperbaiki atau dihapus. dalam penelitian ini, responden berjumlah 30 sehingga besarnya nilai r tabel adalah 0,361.

Hasil uji coba validitas instrumen budaya sekolah disimpulkan bahwa sebanyak 14 item nilai pada r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dan 1 item lainnya nilai r hitung $<$ r tabel, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji validitas terhadap instrumen motivasi kerja dan dihasilkan bahwa sebanyak 15 item nilai pada r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan. Terakhir dilakukan uji coba Validitas Instrumen kinerja guru dan disimpulkan bahwa sebanyak 17 item nilai pada r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dan 1 item lainnya nilai r hitung $<$ r tabel, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan. Uji reliabilitas menggunakan SPSS melalui analisis koefisien Cronbach's Alpha (α) dengan memasukkan item instrument yang memenuhi kriteria valid pada uji validitas. Hasil uji reliabilitas untuk variable Budaya Sekolah, motivasi kerja dan instrumen kinerja guru didapatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70. Hal tersebut menyatakan bahwa item instrument Budaya Sekolah, motivasi kerja dan instrumen kinerja guru yang digunakan adalah reliabel yang artinya layak digunakan dimana saja dan kapan saja sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Persyaratan Analisis

Analisis data dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi asumsi dasar yang disyaratkan dalam analisis statistik inferensial. Uji persyaratan analisis dilakukan dengan uji normalitas dan Uji Homoskedastisitas. uji normalitas menggunakan SPSS pada output Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk yaitu jika nilai Sig. $>$ 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan menggunakan uji parametrik. Jika nilai Sig. $<$ 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan menggunakan uji non parametrik. Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa variabel Kinerja Guru, Budaya Sekolah, dan Motivasi kerja telah memenuhi asumsi normalitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk menunjukan bahwa nilai signifikan 0.144 yang lebih besar dari 0,05. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa data masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini telah memenuhi salah satu uji prasyarat analisis, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis statistik inferensial, khususnya analisis regresi.

Pengujian homoskedastisitas dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel Budaya sekolah dan Motivasi kerja sebagai variabel independent dengan kriteria jika Sig. $>$ 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika Sig. $<$ 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas (tidak homoskedastisitas). Berdasarkan hasil uji homoskedastisitas menggunakan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi variabel Budaya Sekolah sebesar 0,993 dan variabel Motivasi kerja sebesar 0,138. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual dalam model regresi bersifat konstan, sehingga data penelitian memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis meliputi uji parsial melalui uji regresi linier sederhana dan uji simultan melalui uji regresi linier berganda. Uji parsial dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh secara mandiri dari Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru (X1-Y) dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru (X2-Y). Hasil analisis regresi linier sederhana yang diperoleh dengan menggunakan SPSS. Terhadap Pengaruh Budaya Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) di Gugus Bougenvile 4 Kecamatan Ulubelum diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,778 yang menunjukkan adanya hubungan antara Budaya Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,060 mengindikasikan bahwa sebesar 60% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Budaya Sekolah, sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,600 memperkuat bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang sangat tinggi dalam menjelaskan pengaruh Budaya Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi sederhana pada Coefficients, diketahui bahwa variabel Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai t hitung sebesar 11.147. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.886 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Budaya Sekolah akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.886 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara mandiri Budaya Sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Lebih lanjut, pengaruh disiplin motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di Gugus Bougenvil 4 kecamatan Ulubelu diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,717 yang menunjukkan adanya hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,514 mengindikasikan bahwa sebesar 51.4% variasi budaya sekolah dapat dijelaskan oleh Kinerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 48.6 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,514 memperkuat bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang sangat tinggi dalam menjelaskan pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya hasil analisis regresi sederhana pada Coefficients, diketahui bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai t hitung sebesar 9.250. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,988 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.988 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara mandiri Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji Simultan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui kekuatan hubungan Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru diperoleh melalui pengolahan data dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25, yang selanjutnya disajikan pada tabel Model Summary sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.694	5.35150
a. Predictors: (Constant), BUDAYA SEKOLAH , MOTIVASI KERJA				

Gambar 1, Model Summary Regresi Berganda

Berdasarkan Tabel Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 yang menunjukkan bahwa Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 70,1% terhadap Kinerja Guru, sedangkan sisanya 29.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Tingginya nilai koefisien determinasi tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja guru, sehingga Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja merupakan faktor yang dominan dalam menentukan Kinerja Guru.

Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru diperoleh melalui pengolahan data dengan bantuan

program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25, yang selanjutnya disajikan pada tabel ANOVA sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5374.557	2	2687.279	93.834	<,001 ^b
	Residual	2291.082	80	28.639		
	Total	7665.639	82			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), BUDAYA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA

Gambar 2. Anova Regresi Berganda

Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 93.834 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Budaya Sekolah memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Guru, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,778. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,600 mengindikasikan bahwa 60% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Budaya Sekolah, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Lebih lanjut, hasil uji parsial menunjukkan bahwa Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai signifikansi < 0,001 dan nilai t hitung sebesar 11.147. Koefisien regresi sebesar 0,886 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Budaya Sekolah akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,886 satuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya sekolah yang tercermin dalam nilai, norma, kebiasaan, dan iklim kerja di sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Budaya sekolah yang kondusif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian maka hasil pengujian hipotesis ini, yaitu H0 ditolak dan H1 diterima, dimana Budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Anwar Prabu mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru mengemukakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja dan budaya sekolah (Anwar Prabu, 2017). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Suparti yang menemukan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Magetan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya sekolah yang kuat yang mencakup nilai-nilai, kebiasaan kerja, serta iklim organisasi yang baik mampu meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari (Suparti et al., 2023).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Guru, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,717. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,514 menunjukkan bahwa 51,4% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja, sedangkan 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji parsial memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi < 0,001 dan nilai t hitung sebesar 9.250. Koefisien regresi sebesar 0,988 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,988 satuan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong guru untuk meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih berkomitmen, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Dengan demikian maka hasil pengujian hipotesis ini, yaitu H0 ditolak dan H2 diterima, dimana motivasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Uno bahwa kinerja guru dapat dipandang sebagai output yang dipengaruhi secara langsung oleh kualitas motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Uno, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri yang juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 10 Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan bersama budaya organisasi sekolah. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja guru di sekolah (Putri et al., 2025).

Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru secara Simultan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap Kinerja Guru. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 70,1% variasi Kinerja Guru, sementara 29,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji simultan melalui uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 93.834 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai ini menunjukkan bahwa Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara lingkungan kerja yang kondusif (budaya sekolah) dan dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki guru (motivasi kerja). Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara komprehensif melalui penguatan budaya sekolah yang positif dan peningkatan motivasi kerja guru secara berkelanjutan. Dengan demikian maka hasil pengujian hipotesis ini, yaitu H_0 ditolak dan H_3 diterima, dimana budaya sekolah dan kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Anwar Prabu mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang mengemukakan bahwa terdapat 10 faktor yang memengaruhi kinerja guru, dengan dua diantaranya adalah motivasi kerja dan budaya sekolah (Anwar Prabu, 2017). Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Suparti yang menemukan bahwa budaya sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magetan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kedua variabel independen tersebut saling melengkapi dan bekerja bersama sebagai faktor penting dalam menciptakan performa kerja yang lebih optimal dalam konteks Pendidikan (Suparti et al., 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa pada variabel Budaya Sekolah menunjukkan skor terendah pada indikator kedisiplinan dan lingkungan sekolah, yang mencerminkan belum optimalnya konsistensi warga sekolah dalam menerapkan aturan serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib, nyaman, dan mendukung aktivitas pembelajaran. Selanjutnya, pada Variabel Motivasi Kerja memiliki skor terendah pada indikator kebutuhan prestasi, yang menunjukkan bahwa dorongan guru untuk mencapai prestasi dan unggul dalam kinerjanya masih perlu ditingkatkan. Terakhir, mengenai Variabel Kinerja Guru menunjukkan skor terendah pada indikator pelaksanaan suasana belajar yang kondusif dan aktif, yang mengindikasikan bahwa proses pembelajaran belum sepenuhnya mampu mendorong keterlibatan aktif peserta didik. Berdasarkan hasil uji simultan, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai Adjusted R Square sebesar 70,1% menunjukkan bahwa variasi kinerja guru dalam penelitian ini secara statistik dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa penguatan disiplin dan lingkungan sekolah sebagai bagian dari budaya sekolah, serta peningkatan kebutuhan berprestasi guru melalui strategi motivasional yang tepat, perlu dilakukan secara terpadu. Namun demikian, hasil penelitian ini perlu dimaknai secara proporsional karena kinerja guru dalam praktik pendidikan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, sarana prasarana, dan karakteristik peserta didik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja guru dengan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka keterbatasan penelitian ini terletak pada keterbatasan indikator yang dijadikan variabel penelitian untuk

mengukur kinerja, yaitu baru menggunakan motivasi kerja dan budaya sekolah, sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga bisa dilihat dari faktor lainnya, misalnya faktor kepemimpinan kepala sekolah atau kualitas profesional guru.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang diberikan diantaranya penguatan budaya disiplin sekolah melalui penegakan aturan yang konsisten dan adil bagi seluruh warga sekolah, baik guru maupun tenaga kependidikan, sehingga disiplin menjadi kebiasaan bersama, bukan sekadar kewajiban administratif serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan nyaman, baik secara fisik maupun sosial, melalui penataan ruang kerja dan kelas yang tertib, bersih, serta aman, sehingga mendukung kenyamanan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Saran bagi peneliti selanjutnya, agar dapat memperluas kajian terhadap faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru di berbagai konteks sekolah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada civitas akademika Universitas Muhammadiyah Pringsewu, khususnya pada Pembimbing dan Penguji yaitu Bapak Juhri Abdul Mu'in, Bapak Siswoyo, dan Ibu Tri Yuni Hendrowati yang telah senantiasa membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan studi Magister Pendidikan tepat waktu. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada seluruh guru yang mengajar di Gugus Bugenvile 4 Kecamatan Ulubelu Kabupaten Tanggamus.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Faqihudin, M. (2024). Implementasi Budaya Sekolah dalam Membentuk Profesionalisme Guru: SD Islam Al-Azhar 14 Semarang. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*.
- Fitriani. (2023). Hubungan Budaya Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Kahu Kabupaten Bone. *Skripsi*, UIN Alauddin Makassar.
- Hasanah, S., & Nurul, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri Kota Serang. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 7(1), 56-65.
- Hasibuan, H. (2024). Peran Budaya Sekolah dalam Pembentukan Karakter Siswa dan Guru di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Efektif (JER)*, 5(3), 95-108.
- Hidayah, N., & Prasetyo, T. (2024). Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Budaya Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kota Malang. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Sekolah Dasar (JIPSD)*, 8(1), 33-42. <https://ejournal.um.ac.id/index.php/jipsd/article/view/18920>
- Koswara, D., & Rosalin, E. (2022). Studi tentang Pengembangan Budaya Organisasi Sekolah pada SLTP Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(1), 45-58.
- Maharani, S., Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Blanakan. *Management Science and Education Journal (MSEJ)*, 4(3), 220-230.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustari, M. (2022). Budaya Sekolah pada Sekolah Menengah Pertama di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, 10(2), 101-112. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ningsih, I. R. (2024). Karakter, Kepemimpinan, dan Kualitas Guru: Kajian Kultur Sekolah di Indonesia. *Jurnal Dimensia*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Novianti, S., & Kamaruddin, M. (2022). Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(2), 112-123.
- Nuridin, M., & Zulfikar, A. (2023). Peran Komunitas dan Masyarakat dalam Pembentukan Budaya Sekolah Berbasis Nilai Lokal di Aceh. *Jurnal Ilmiah Civic Education: Media Kajian Pancasila dan Kewarganegaraan*, 7(1), 77-91.

- Pangestika, R., Fitria, H., & Rasyid, A. (2021). Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah. *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(3), 321–331.
- Prasetyo, H. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Bandung. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 10(1), 45–54. Google Scholar
- Putri, S., Hartono, H., & Syafaruddin, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 10 Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 1234–1245.
- Rahmawati, I., & Hidayat, A. (2022). Budaya Sekolah sebagai Penentu Kreativitas Guru dalam Mengajar di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial*, 4(3), 201–214.
- Riyanto, D., & Maulana, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 45–56. Google Scholar
- Sabarlah, S., Hartono, H., Zairunah, Z., & Lian, L. (2024). Budaya Sekolah dalam Mendorong Pembinaan Guru. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Saragih, E., & Rahmah, D. (2023). Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 13(2), 98–107.
- Setiawan, B. (2020). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Blitar. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 6(4), 103–112.
- Sumarni, E., & Sutarman. (2023). Lingkungan Sosial Budaya Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Untan*, 12(2), 115–127.
- Suparti, Riyanto, Y., Sholeh, M., Hariyati, N., & Karwanto. (2024). Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research (JER)*, 4(2), 98–107.
- Utami, G. S., & Negara, I. G. A. O. (2024). Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru*, 5(1), 102–112. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Uno, H. B. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya dalam Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wulandari, R., & Suhadi, A. (2021). Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Tegal. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 6(2), 134–145.
- Yunita, S. M., Aulia, H., Bektiarso, S., Sumardi, & Siswati, B. H. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Sebuah Meta- Analisis Terhadap Literatur Transformasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Sekolah Dasar (JIPSD)*, 8(1), 27–38. Universitas Jember.
- Wajdi, F., & Perkasa, D. H. (2022). Pengaruh Gaji Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SDIT Al-Muddatsiriyah. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(4), 3950–3963.