

Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Penggerak Jenjang SMP Kabupaten Bireuen

Osey Putri Salehha¹, Iis Marsithah², Sari Rizki³

^{1,2,3}Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Almuslim
Jl. Almuslim Matangglumpang dua Peusangan Kab.Bireuen
osey.putri1999@gmail.com

Abstract

The low quality of education in Indonesia hinders the nation's progress. UNESCO and PISA reports show that Indonesia lags significantly in terms of education and teacher quality. To address this issue, the government has introduced the independent curriculum and the sekolah penggerak. This study aims to analyze the influence of school culture, job satisfaction, and achievement motivation on teacher performance in the Driving School Program at the junior high school level in Bireuen Regency. This quantitative research uses an associative method with a sample of 152 teachers from a population of 246, selected through proportionate stratified random sampling. Data testing includes normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, using simple linear regression analysis and Moderated Regression Analysis (MRA). The results show that school culture has a positive and significant effect on teacher performance (t-value 10.079, Sig 0.000). However, job satisfaction (t-value -1.453, Sig 0.148) and achievement motivation (t-value -1.560, Sig 0.287) do not moderate this effect. These findings are crucial for educational policy to focus on strengthening school culture to improve teacher performance. Additionally, programs to enhance job satisfaction and achievement motivation are still necessary to support overall teacher performance.

Keywords: School Culture, Job Satisfaction, Achievement Motivation, Teacher Performance, Sekolah Penggerak

Abstrak

Kualitas pendidikan yang rendah di Indonesia menjadi penghambat bagi kemajuan bangsa. UNESCO dan PISA menunjukkan Indonesia tertinggal jauh dalam hal pendidikan dan kualitas guru. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah memperkenalkan kurikulum merdeka dan program sekolah penggerak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak Jenjang SMP Kabupaten Bireuen. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode asosiatif dengan sampel 152 guru dari 246 populasi, dipilih melalui *proportionate stratified random sampling*. Pengujian data mencakup uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, dengan analisis regresi linear sederhana dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t_{hitung} 10.079, Sig 0.000). Namun, kepuasan kerja (t_{hitung} -1.453, Sig 0.148) dan motivasi berprestasi (t_{hitung} -1.560, Sig 0.287) tidak memoderasi pengaruh tersebut. Temuan ini penting bagi kebijakan pendidikan untuk fokus pada penguatan budaya sekolah guna meningkatkan kinerja guru. Selain itu, program peningkatan kepuasan kerja dan motivasi berprestasi tetap diperlukan untuk mendukung kinerja guru secara keseluruhan.

Kata Kunci: Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi, Kinerja Guru, Sekolah Penggerak

Copyright (c) 2024 Osey Putri Salehha, Iis Marsithah, Sari Rizki

✉ Corresponding author: Osey Putri Salehha

Email Address: osey.putri1999@gmail.com (Jl. Almuslim Matangglumpang dua Peusangan Kab.Bireuen)

Received 27 June 2024, Accepted 04 July 2024, Published 11 July 2024

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam menentukan perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Di Indonesia, hak setiap warga negara untuk mendapatkan pendidikan berkualitas dijamin oleh Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini juga ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 20 tentang Sistem

Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Melihat dari tujuan pendidikan, Bangsa Indonesia adalah salah satu bangsa yang tidak akan berhenti melakukan pembangunan dalam sektor pendidikan, dengan maksud agar kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Indonesia mampu bersaing secara global. Namun, kualitas pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara lain.

Menurut laporan *Global Education Monitoring (GEM) UNESCO* tahun 2016, kualitas pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, dan kualitas guru berada di urutan terakhir dari 14 negara tersebut (Utami, 2019). Selain itu, survei *Programme for International Student Assessment (PISA)* tahun 2021 menempatkan Indonesia pada peringkat 72 dari 78 negara (Alifah 2021). Indeks Perkembangan Pendidikan tahun 2015 menunjukkan Indonesia berada di peringkat ke-57 dari 115 negara (Safitri dkk., 2022). Selain itu, salah satu program di situs worldtop20.org, World Top 20 Education Poll, sering melakukan survei tentang peringkat 20 sistem pendidikan terbaik di dunia dari 209 negara. Peringkat ini didasarkan pada lima tingkat pendidikan: pendaftaran di Sekolah Anak Usia Dini, penyelesaian Sekolah Dasar, penyelesaian Sekolah Menengah, kelulusan SMA, dan kelulusan Perguruan Tinggi. Penilaian utama juga mencakup nilai Matematika, Sains, dan kemampuan membaca tingkat dasar serta menengah. Data statistik berasal dari enam organisasi internasional: OECD, PISA, UNESCO, EIU, TIMSS, dan PIRLS. Pada tahun 2021, Indonesia berada di peringkat 54 dari 78 negara, kemudian turun ke peringkat 67 pada tahun 2022, dan tetap di peringkat 67 dari 203 negara pada tahun 2023. Menurut worldtop20.org, kelemahan utama pendidikan di Indonesia adalah rasio guru terhadap tingkat akademik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah dibandingkan negara lain (Alifah 2021; Utami, 2019). Hasil studi ini bisa digunakan untuk memperbaiki dan mengembangkan kualitas pendidikan di Indonesia. Pemerintah Indonesia, melalui Kemendikbudristek, telah mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satunya adalah dengan memperbaiki kurikulum pendidikan melalui penerapan kurikulum merdeka dan program Sekolah Penggerak. Program Sekolah Penggerak, yang diluncurkan untuk semua jenjang pendidikan, bertujuan untuk menciptakan pembelajaran yang lebih berfokus pada kebutuhan peserta didik dan mendukung Profil Pelajar Pancasila (Kuswiyanti dkk., 2023; Syafi'i, 2021). Program Sekolah Penggerak merupakan penyempurnaan dari program sebelumnya terkait transformasi sekolah (Desianti & Rahayuningsih, 2022; Muji ddk., 2021).

Keberhasilan program Sekolah Penggerak sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Meskipun demikian, kinerja guru sebagai salah satu faktor kunci dalam keberhasilan program ini masih menghadapi berbagai tantangan. Guru di sekolah penggerak dituntut untuk meningkatkan kualitas pendidikan, namun banyak yang masih menggunakan metode pengajaran konvensional dan kurang terampil dalam penggunaan teknologi. Selain itu, masalah adaptasi dengan kurikulum baru dan implementasi program sekolah penggerak juga menjadi kendala. Guru adalah salah satu faktor penentu

kualitas pendidikan, dan kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan, keterampilan, dan motivasi guru, sedangkan faktor eksternal mencakup gaji, fasilitas fisik, lingkungan kerja, dan budaya sekolah (Wasito, 2021; Johannes dkk., 2020). Budaya sekolah, sebagai sistem nilai, norma, dan kepercayaan yang diterapkan di lingkungan sekolah, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Johannes dkk., 2020; Kusumaningrum dkk., 2019). Menurut Yussa (2021) budaya sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat dan iklim sekolah yang mampu memberikan pengalaman baik bagi tumbuh kembangnya kecerdasan, keterampilan, dan aktifitas siswa. Penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kuat dapat meningkatkan kinerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan (Utami & Negara, 2021; Harahap dkk., (2023). Selain budaya sekolah, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru.

Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berhubungan dengan kinerja yang lebih baik (Eliyana dkk., 2019; Azhari dkk., 2021). Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang di alami seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Hamonangan dkk., 2021). Pada dasarnya kepuasan kerja yang tinggi pada seorang guru sangat membantu sekolah dalam mewujudkan pendidikan yang efektif (Rahmawati & Gunawan, 2020). Selain budaya sekolah dan kepuasan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi. Motivasi adalah pendorong semangat yang dapat menimbulkan keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu agar tercapai tujuan yang diharapkan (Mustika & Syamsuddin, 2022; Rivai, 2021). Menurut Hairani (2020), motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seorang guru akan tercermin dalam kinerjanya. Motivasi berprestasi juga mempengaruhi kinerja guru, karena guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Pratiwi dkk., 2021; Candra dkk., 2020).

Oleh karena itu, dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi permasalahan kinerja guru di Sekolah Penggerak, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Penggerak Jenjang SMP Kabupaten Bireuen”. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi keterbatasan dalam penelitian sebelumnya dengan menganalisis pengaruh budaya sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak Jenjang SMP Kabupaten Bireuen.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di sekolah penggerak jenjang SMP yang ada di Kabupaten Bireuen yaitu UPTD SMP Negeri 1 Bireuen, UPTD SMP Negeri 2 Bireuen, UPTD SMP Negeri 4 Bireuen, SMP IT Azkiya, UPTD SMP Negeri 1 Peulimbang, UPTD SMP Negeri 1 Simpang Mamplam. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 246 orang guru, teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *proportionate stratified random sampling*. Sampel dalam penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 152 orang guru. Adapun uji prasyarat yang dilakukan dalam

penelitian ini yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi moderasi atau Moderated Regression Analysis (MRA).

HASIL DAN DISKUSI

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru diukur menggunakan uji regresi linear sederhana. Pengujian regresi linear sederhana dengan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependen dan Budaya Sekolah (X) sebagai variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.635	0.404	0.400	6.538

Sumber: Output SPSS versi 22, diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, nilai *R Square* sebesar 0.404, hal ini menunjukkan bahwa 40.4% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel budaya sekolah. Sedangkan sisanya 59.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti. Selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji F – Uji Simultan

<i>ANOVA</i>					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	4342.685	1	4342.685	101.591	0.000
<i>Residual</i>	6412.026	150	42.747		
Total	10754.711	151			

Sumber: Output SPSS versi 22, diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa dalam pengujian regresi sederhana menunjukkan hasil F_{hitung} sebesar 101.591 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, dimana nilai F_{hitung} 101.592 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3.90 ($df_1 = 1, df_2 = 152 - 1 - 1 = 150$). Hal ini berarti variabel budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 3. Hasil Uji t – Uji Parsial

<i>Coefficients</i>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	21.853	5.093		4.291	0.000
Budaya Sekolah	0.538	0.053	0.635	10.079	0.000

Sumber: Output SPSS versi 22, diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 21.853 + 0.538X$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa pada model regresi tersebut memiliki konstanta sebesar 21.853 hal ini berarti jika variabel independen budaya sekolah diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 21.853. Nilai koefisien regresi variabel budaya sekolah

sebesar 0.538 yang dapat diartikan bahwa ketika variabel budaya sekolah mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0.538.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel budaya sekolah memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10.079 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dengan cara $t_{tabel} = t(\alpha; n - k - 1) = t(0.05; 150) = 1.655508$ dengan *unstandardized coefficients* beta sebesar 0.538 dan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. maka hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Arifin dkk., (2023); Dahlan dkk., (2020); Harahap dkk (2023); Harum dkk., (2022); Hernita & Djamas (2019); Lestari & Supriani 2022; Miyarti dkk., (2023); Nita dkk., (2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya sekolah maka semakin baik pula kinerja guru.

Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi Memoderasi Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary</i>			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.750	0.563	0.548	5.675

Sumber: Output SPSS versi 22, diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4 di atas nilai R adalah 0.750 atau 75% menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk dalam kategori berpengaruh kuat karena berada pada interval 0.60 – 0.799. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya sekolah, kepuasan kerja, motivasi berprestasi, interaksi budaya sekolah dengan kepuasan kerja dan interaksi budaya sekolah dengan motivasi berprestasi berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Hasil uji koefisien determinasi di atas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0.563 yang berarti kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya sekolah, kepuasan kerja, motivasi berprestasi, interaksi budaya sekolah dengan kepuasan kerja dan interaksi budaya sekolah dengan motivasi berprestasi sebesar 56.3% dan sisanya 43.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempengaruhi kinerja guru, maka akan dilakukan uji simultan. Adapun hasil uji disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji F – Uji Simultan

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	6052.947	5	1210.589	37.591	0.000
<i>Residual</i>	4701.764	146	32.204		
Total	10754.711	151			

Sumber: Output SPSS versi 22, diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung sebesar 37.591 dengan signifikansi 0.000 yang berada di bawah nilai 0.05. Hal ini berarti variabel variabel budaya sekolah, kepuasan kerja, motivasi berprestasi, interaksi budaya sekolah dengan kepuasan kerja dan interaksi budaya sekolah dengan motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja guru. Selanjutnya, di analisis tabel uji parsial yang bisa di lihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji t – Uji Parsial

<i>Coefficients</i>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-171.244	60.829		-2.815	0.006
Budaya Sekolah	1.969	0.640	2.327	3.076	0.003
Kepuasan Kerja	1.608	1.055	0.994	1.525	0.129
Motivasi Berprestasi	2.190	1.237	1.241	1.771	0.079
Budaya Sekolah * Kepuasan Kerja	-0.016	0.11	-1.856	-1.453	0.148
Budaya Sekolah * Mptovasi Berprestasi	-0.014	0.13	-1.560	-1.088	0.278

Sumber: Output SPSS versi 22, diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -171.244 + 1.969X_1 + 1.608Z_1 + 2.190Z_2 - 0.16XZ_1 - 0.14XZ_2 + e$$

Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis* pada Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel moderasi Budaya Sekolah*Kepuasan Kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -1.453. Nilai yang diperoleh tersebut lebih kecil dari t_{tabel} . Nilai $t_{tabel} = t(\alpha; n - k - 1) = t(0.025; 147) = 1.97623$ dengan nilai *unstandardized coefficients* beta sebesar -0.016 dan tingkat signifikansi 0.148 yang lebih besar dari 0.05, maka hipotesis kedua ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti atau ditolak.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Utami dkk (2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga diperoleh oleh Purwiasuti & Widiastuti (2023) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, namun demikian kinerja sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui kepuasan kerja. Dari budaya akan terbentuk tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya di analisis apakah motivasi berprestasi memoderasi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis* yang diperoleh pada pada Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel moderasi Budaya Sekolah*Motivasi Berprestasi mempunyai nilai

t_{hitung} sebesar -1.088. Nilai yang diperoleh tersebut lebih kecil dari t_{tabel} . Nilai $t_{tabel} = t(\alpha; n - k - 1) = t(0.025; 147) = 1.97623$ dengan nilai *unstandardized coefficients* beta sebesar -0.014 dan tingkat signifikansi 0.278 yang lebih besar dari 0.05, maka hipotesis ketiga juga ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak memoderasi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, motivasi berprestasi tidak mempengaruhi seberapa besar dampak budaya sekolah terhadap kinerja guru. Faktor-faktor individu lain mungkin lebih berpengaruh dalam memoderasi hubungan ini, seperti karakteristik pribadi guru atau kondisi eksternal yang mendukung atau menghambat motivasi mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan *R Square* sebesar 0.404 yang menunjukkan bahwa 40.4% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel budaya sekolah.
2. Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Meskipun budaya sekolah yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, peningkatan ini tidak memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya sekolah dan kinerja guru.
3. Motivasi berprestasi juga tidak memoderasi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Motivasi berprestasi tidak mempengaruhi seberapa besar dampak budaya sekolah terhadap kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti ucapkan kepada orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan dalam melaksanakan penelitian. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada kepala sekolah dan guru-guru sekolah penggerak jenjang SMP di Kabupaten Bireuen yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada pembimbing yaitu Ibu Dr. Iis Marsitah, M.Pd dan Ibu Dr. Sari Rizki, M.Psi yang telah memberikan bimbingan serta arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan artikel ini.

REFERENSI

- Alifah, S. (2021). Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan Dari Negara Lain. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(1), 113–123. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i1.968
- Arifin, N., Karim, K., Lusono, A., Rukhmana, T., Walenta, A. S., & Rusdi, M. (2023). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Baso. *Journal on Education*, 6(1), 3868–3878.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Candra, A., Sabandi, A., Syahril, S., & Zikri, A. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 690–695. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.379>
- 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>
- Desianti, L. C., & Rahayuningsih, T. (2022). Sekolah Penggerak and Guru Penggerak Evaluation Policy as Pioneers of Changes in The Education System in The New Paradigm Curriculum. *Pedagonal : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(1), 128–140. <https://doi.org/10.55215/pedagonal.v6i1.4936>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 121–124.
- Hairani, T. (2020). Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (Man) Di Bandar Lampung. In *Disertasi*.
- Hamonangan, H., Samsir, & Lestari Garnasih, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2), 139–145. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).8576](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).8576)
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, & Sai, D. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226–231. <https://doi.org/10.54124/jlmp.v18i1.17>
- Harum, K. W., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 106–116.
- Hernita, D., & Djamas, D. (2019). Students Analysis For Development Of Student Worksheets With Metaphorming Approach To Improve Student's Creative Thinking Skills. *The 2018 International Conference On Research And Learning Of Physics*, 1185(1), 1–5. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1185/1/012142>
- Johannes, N. Y., Ritiauw, S. P., & Abidin, H. (2020). Implementasi Budaya Sekolah Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter Di SD Negeri 19 Ambon. *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogika Dan Dinamika Pendidikan*, 8(1), 11–23. <https://doi.org/10.30598/pedagogikavol8issue1page11-23>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan

- Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Educational Research*, 1(3), 193–199.
<https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Budaya Sekolah Dan Etika Profesi: Pengukuran Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sekolah Dengan Pendekatan Soft System Methodology. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(3), 90–97.
<https://doi.org/10.17977/um027v2i32019p90>
- Kuswiyanti, T. S., Adiyana, F., Hidantikarnillah, V., & Nurjannah, A. F. (2023). Pendampingan Program Sekolah Penggerak Untuk Mengembangkan Kompetensi Guru Melalui VBSO. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 4(1), 526–533.
- Lestari, S., & Supriani, Y. (2022). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Negeri di Kota ,etro. *RJIEM ROQOOBA: Journal Of Islamic Education Management*, 2(1), 42–50.
- Miyarti, M., Egar, N., & Soedjono, S. (2023). Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja Guru, Dan Pengembangan Karir Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(3), 422–432. <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i3.14989>
- Muji, A. P., Gistituati, N., Bentri, A., & Falma, F. O. (2021). Evaluation Of The Implementation Of The Sekolah Penggerak Curriculum Using The Context, Input, Process and Product Evaluation Model In High Schools. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(3), 377–384.
<https://doi.org/10.29210/020211231>
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Megeri di Banda Ace. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 2(2), 39–53.
<https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.1131>
- Nita, W. D., Riyanto, R., & Sutanto, A. (2022). Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kepala Sekola Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Se-Kota Metro Lampung. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 2(1), 1–8.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Purwiasuti, F., & Widiastuti, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Vatiabel Moderasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(4), 698–720. <http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrima/article/view/803>
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 418–423.
<https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.

- <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715/5411>
- Safitri, A. O., Yuniarti, V. D., & Rostika, D. (2022). Upaya Peningkatan Pendidikan Berkualitas di Indonesia: Analisis Pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7096–7106. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3296>
- Syafi'i, F. F. (2021). Merdeka belajar: sekolah penggerak. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN DASAR "Merdeka Belajar Dalam Menyambut Era Masyarakat 5.0," November*, 46–47.
- Utami, A. B., Wibowo, E., & Utami, S. S. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17, 205–216.
- Utami, N. . G. S., & Negara, I. G. A. O. (2021). Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 168–178.
- Utami, S. (2019). Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, dan Strategi Rekrutmen Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 518–527. <https://doi.org/10.29313/ethos.v5i2.2347>
- Wasito, E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di SMK Kabupaten Pematang. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 64–73. <https://doi.org/10.54371/jhip.v4i1.205>
- Yussa, Y. V. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kota Bumi Utara. In *Universitas Lampung*. http://www.theseus.fi/handle/10024/341553%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1958%0Ahttp://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/4816%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/23790/17211077_Tarita_Syavira_Alicia.pdf?