



**BUDAYA SEKOLAH, KECERDASAN INTELEKTUAL, DISIPLIN DAN KOMPETENSI
SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU****Oleh****Sudung Simatupang¹⁾, Marto Silalahi²⁾, Marisi Butarbutar³⁾****^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung****Email: ¹selitaefraim@gmail.com, ²martosilalahi70@gmail.com,****³marisibutarbutar84@gmail.com****Abstract**

Teachers have a strategic role in the world of education, so good teacher performance is also needed in providing learning. The purpose of the study was to determine the influence of school culture, intellectual intelligence, discipline and competence on teacher performance at Sultan Agung Private High School which consisted of 36 teachers consisting of 28 permanent foundation teachers and 8 non-permanent foundation teachers. By using validity and reliability analysis, it was found that the data were valid as well as reliable (reliable). The results of the partial test found that the school culture variable had a positive and significant effect on teacher performance, intellectual intelligence partially also had a positive and significant effect on teacher performance, for discipline partially had a negative effect on teacher performance and competence had a positive and significant effect on teacher performance. For the simultaneous test, it was found that there was a positive and significant influence on school culture, intellectual intelligence, discipline and competence on teacher performance

Keywords: School Culture; Intellectual Intelligence; Discipline; Competence; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Peran guru saat ini diharapkan sebagai pendidik yang profesional yang memiliki sifat kompleks karena kedudukannya sebagai pengajar, pendidik dan pegawai. Namun yang paling utama peran guru diutamakan sebagai pengajar dan pendidik, guru adalah orang yang memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan sasarannya adalah peserta didik (Santana, 2021), selanjutnya dalam (*Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 43 Tentang Uji Kompetensi Guru atau Pendidik Lainnya Dan Tenaga Kependidikan*, 2015) menjelaskan bahwa guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih menilai serta melakukan evaluasi para peserta didik mulai dari tingkat usia dini pada jalur formal, pendidikan dasar serta menengah, oleh (Parwatha, 2020) guru

juga dikatakan sebagai tenaga profesional yang memiliki tugas dalam mengajar, mendidik serta melatih para siswa sesuai dengan tujuan yang diharapkan, karena pendidikan dapat dilakukan secara terencana dalam pengembangan potensi untuk peserta didik (Ubabuddin, 2018), hal tersebut sejalan dengan tujuan pendidikan yang berupaya mewariskan pengetahuan dalam rangka peningkatan harkat dan martabat manusia (Idris and Jamal, 1992). Dalam (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 2003) pada pasal 39 ayat 2 menjelaskan bahwa tugas guru melakukan perencanaan dan penilaian hasil pembelajaran, melakukan bimbingan serta pelatihan serta penelitian dan pengabdian masyarakat. Syarat pokok yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional (Sanjaya, 2016) yaitu ditunjang oleh suatu ilmu yang secara mendalam diperoleh melalui lembaga pendidikan yang sesuai, penekanan terhadap



suatu keahlian pada bidang tertentu yang spesifik dengan jenis profesinya, kemampuan dan keahlian dari suatu profesi berdasarkan latar belakang pendidikan yang memiliki pengakuan dari masyarakat serta memiliki nilai kepekaan yang sangat tinggi terhadap efek yang ditimbulkannya karena saat ini terdapat empat faktor rendahnya kualitas guru saat ini, yaitu: ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang ajar, kualifikasi guru yang belum setara dengan sarjana, peningkatan profesi berkelanjutan yang rendah dan rekrutmen guru yang tidak efektif (Misnawati, 2020)

Kesimpulannya bahwa guru adalah tenaga profesional yang melakukan pelaksanaan pengajaran dan pendidikan serta pelatihan kepada para siswa yang menjadi tujuan dan sasarannya. Oleh sebab itu perlu guru yang mampu atau profesional yang tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar serta metode yang tepat serta mampu memotivasi dan menumbuhkan keterampilan serta wawasan kepada siswa (Yanti, 2017). Guru yang profesional diharapkan memiliki kinerja yang baik dan dilakukan dengan unjuk kerja dalam melakukan tugas dan pekerjaannya sebagai pendidik (Emda, 2016), Kinerja guru merupakan salah dasar dari proses keberhasilan guru dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dalam (*Undang-Undang-Nomor Republik Indonesia Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen, 2005*) kinerja guru dinilai dari 1). Kewajiban dalam melakukan perencanaan pembelajaran, melakukan pembelajaran yang bermutu, serta melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran. 2). Meningkatkan dan pengembangan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan yang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. 3). Bertindak secara objektif serta tidak diskriminatif melalui pertimbangan jenis kelamin, agama, suku dan rasa tau latar belakang keluarga, status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajarannya. 4). Menjunjung tinggi segala peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik guru, nilai-nilai

agama serta etika. 5). Memelihara serta mampu memupuk persatuan dan kesatuan bangsa

Penerapan terhadap nilai kinerja juga dilakukan Sekolah SMA Swasta Yayasan Sultan Agung Pematangsiantar, merupakan salah satu unit sekolah yang sudah lama berdiri mulai berdiri tanggal 9 September 1909 dengan nama Chong Hua School dan tahun 1977 berubah menjadi Perguruan Sultan Agung (Lestari, Rahmah and Matozer, 2018) yang tingkat pendidikan di dalamnya mulai dari Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi

Kondisi kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung dalam pelaksanaannya diterapkan dalam 3 (tiga) model pelaksanaan yaitu, kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan melaksanakan kegiatan mengajar belajar serta kemampuan mengevaluasi hasil pembelajaran. Berdasarkan pengamatan bahwa 3 aspek yang harus dilaksanakan itu belum sesuai dengan yang diharapkan, kemampuan merencanakan belajar mengajar yang belum sepenuhnya di kuasai para guru karena banyak guru masih menggunakan rencana pembelajaran yang sudah lama belum diperbaharui sesuai kondisi kurikulum yang terbaru bahkan terkesan mengcopy paste.dari materi terdahulu, kemampuan merencanakan belajar mengajar yang belum tepat karena ada guru yang terus membaca dari buku untuk memberikan pembelajarannya serta kurangnya kemampuan guru dalam melakukan proses untuk mengevaluasi hasil pembelajaran karena guru dalam melakukan evaluasi terkesan masih bersifat kesifat subjektif bukan kepada objektif dan sehingga menimbulkan kesan pilih kasih.

Faktor budaya sekolah turut mempengaruhi kinerja guru yang terdiri dari keteraturan perilaku, norma yang dianut, nilai yang dominan, filosofi, peraturan, iklim serta budaya sekolah menjadi aset yang memiliki keunikan dan tidak sama antara satu sekolah dengan sekolah lainya karena merupakan adopsi dari budaya organisasi (Oktaviani,



2005), karena peningkatan kualitas sekolah harus dimulai dari internal sekolah dan harus memperhatikan nilai hidup sebagai budaya sekolah (Hanushek, 1997), karena jika budaya sekolah lemah maka tidak akan kondusif dalam pembentukan budaya sekolah yang efektif (Zubaidah, 2015).

Hasil pengamatan penulis ditemukan masih ada guru yang tidak memiliki keteraturan dalam memberikan kegiatan belajar mengajar sehingga ada jam belajar yang tidak efektif, ada sebagian besar guru yang hanya disiplin jika ada pimpinan, ada kegiatan yang mengorbankan jam belajar untuk kegiatan latihan perlombaan hal tersebut akan mengganggu jam belajar siswa, pada saat belajar ada beberapa guru yang hanya menyuruh siswa hanya mencatat sementara gurunya main handphone dan untuk kelulusan SNMPTN masih kurang memuaskan.

Selain faktor budaya sekolah, kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja guru, dimana asumsi menyatakan semakin tinggi kecerdasan intelektual maka kepintaran dari seseorang semakin tinggi (Priadi, 2018), dalam konsep kecerdasan intelektual tersebut guru harus mampu memberikan proses belajar, mengambil keputusan, memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh para muridnya (Sustiyatik, 2019). Indikator yang penting dalam kecerdasan intelektual menyangkut masalah hubungan kecerdasan antara kemauan dan kecerdasan yang digunakan dalam mencapai prestasi kerja (Rahmasari, 2012), dalam kecerdasan intelektual terdapat kemampuan verbal untuk memperoleh umpan balik dalam berkomunikasi (Putra and Latrini, 2016). Untuk kecerdasan intelektual guru belum terlihat begitu baik karena masih ditemukan guru yang belum mampu memberikan mengkaitkan kegiatan belajar yang bersifat akademik dengan belajar non akademik sehingga kesan sistem pembelajaran yang monoton dengan kata lain model pembelajaran masih belum berubah, masih ada guru yang belum mampu memberikan pola pikir kreatif karena masih ditemukan guru yang

tidak memiliki kemampuan dalam menimbulkan ide baru yang membuat siswa terpacu dalam mengembangkan kemampuan berpikirnya, serta belum optimal dalam memecahkan masalah yang ada dan masih belum mampu dalam menggunakan logika dalam penyelesaian argument dalam memahami persoalan yang muncul ketika muncul masalah di tempat kerja

Faktor disiplin juga turut mempengaruhi kinerja hal ini sejalan dengan penelitian (Zulkarnaen *et al.*, 2020). dan diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru (Utari and Rasto, 2019). Disiplin adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2011). Masalah disiplin guru di tempat penelitian ditemukan masih banyak guru yang sering terlambat datang ke sekolah padahal batas *finger print* yang ditetapkan adalah 7:15 WIB, kemudian sering terlambat dalam menyerahkan berkas ke sekolah misalnya RPP, Silabus, hasil pengolahan nilai siswa tunggu di tegur oleh wakil kepala sekolah bidang pendidikan baru dikerjakan dengan buru buru, sarana sekolah belum dipergunakan dengan sebaiknya oleh para guru misalnya penggunaan laboratorium IPA dan Bahasa, sehingga kesan pemberian yang bersifat materi praktek sekedarnya.

Faktor kompetensi guru dapat juga mempengaruhi kinerja guru hal tersebut sejalan dengan penelitian (Simatupang and Silalahi, 2019) yang mengatakan bahwa kompetensi guru dihadapkan pada penguasaan kompetensi kerjanya dan kompetensi guru yang diterapkan dapat berupa pemahaman terhadap siswa, penguasaan materi serta teladan bagi peserta didiknya (Chandra *et al.*, 2018). Untuk kompetensi guru di atur dalam (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen*, 2005) yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Fenomena yang terjadi untuk kompetensi pedagogik masih belum optimalnya guru dalam menciptakan penataan



ruang kelas yang baik, iklim kelas yang kondusif masih belum tercapai dan kemampuan guru untuk menyegarkan kelas jika sudah pada fase jenuh jarang dilaksanakan. Untuk kompetensi kepribadian guru juga masih ditemukan kendala dengan adanya guru yang belum mampu memahami kelebihan dan kekurangan dirinya sehingga terkesan pengembangan diri guru tidak optimal, ada juga guru yang kurang bersifat demokratis dan bijaksana dalam pengambilan keputusan. Kemudian untuk kompetensi profesional dimana guru masih belum bisa memahami karakter siswa yang diajarkan dan masih belum mampu dalam membimbing, mengarahkan serta melatih siswa nya dan terkesan pilih kasih

Banyak permasalahan yang terjadi di suatu organisasi terjadi bahwa budaya sekolah, disiplin dan kecerdasan intelektual dan kompetensi kurang maksimal yang di alami oleh setiap anggota organisasi yang berakibat kepada penurunan kinerja anggota organisasi. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru dengan melalui faktor budaya sekolah, disiplin dan kecerdasan intelektual dan kompetensi

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Setiap anggota organisasi menginginkan kinerja yang baik, karena kinerja menurut (Simamora, 2004) mengacu kepada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merupakan releksasi seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan, demikian halnya kinerja guru. Sedangkan kinerja guru menurut (Rachmawati, 2013) bentuk kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dimana kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu yang dapat diukur berdasarkan spesifikasi dan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, supervise pengajaran, program

penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain (Dekawati, 2011). Menurut (Hikmat, 2014) bahwa usaha dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi tuntutan organisasi, informasi dan jabatan tugas dari setiap anggota organisasi, pelaksanaan dan pembinaan secara efektif terhadap anggota organisasi sekolah, penilaian program staf sekolah dalam rangka perbaikan dan pengembangan secara optimal serta menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis. Dalam mendukung keberhasilan kinerja guru maka menurut (Rusyan, Kusdinar and Arifin, 2000) keberhasilan kinerja guru di dukung oleh motivasi, etos kerja, lingkungan kerja tugas dan tanggung jawab guru serta optimalisasi kinerja.

Budaya Sekolah

Setiap sekolah merupakan bentuk organisasi yang memiliki budaya yang diterapkan pada sekolah tersebut dan budaya selalu mengalami perubahan sesuai peranan sekolah sebagai agen perubahan dan selalu mengikuti perubahan yang terjadi dengan melakukan seleksi dan inovasi terhadap perubahan (Manik and Bustomi, 2011). Menurut (Zamroni, 2011) bahwa budaya sekolah mencakup nilai, prinsip, tradisi serta yang terbentuk melalui perjalanan panjang dari sekolah serta dikembangkan oleh sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan warga sekolah serta diyakini warga sekolah dalam memunculkan sikap dan perilaku warga sekolah. (Robbins and Judge, 2017) menjelaskan bahwa dalam budaya organisasi termasuk organisasi sekolah bahwa budaya menciptakan perbedaan dengan organisasi lainnya, budaya membawa identitas bagi anggota organisasi, budaya menumbuhkan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual, budaya juga menjadi perekat sosial untuk mempersatukan anggota organisasi dengan standar yang



ditetapkan oleh organisasi dan budaya menjadi mekanisme dalam membuat makna dan kendali yang membantu dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan.

Hadirnya budaya organisasi sekolah harus memiliki misi yang jelas dengan ciri khas, karkater dalam menciptakan budaya sekolah yang menantang dan menyenangkan serta adil, kreatif dan memiliki inovatif, terintegratif dan dedikatif terhadap pencapaian visi dengan menghasilkan kualitas yang berkualitas (Ali, 2018)..

Kecerdasan Intelektual.

Kecerdasan intelektual secara umum dikatakan sebagai sifat dari pikiran yang mencakup kepada kemampuan dalam penalaran, merencanakan, melakukan pemecahan masalah, pemahaman terhadap suatu gagasan, penggunaan bahasa, daya tangkap dan proses belajar dan kecerdasan intelektual ini memiliki keamatan dengan kognitif. Intelektual dapat dikatakan sebagai mental dalam proses berpikir dengan secara rasional (Rahmasari, 2012) dengan kata lain intelektual tidak bisa diamati dengan langsung akan tetapi melalui proses tindakan nyata dengan proses berpikir rasional. Kecerdasaan intelektual diturunkan 80% dari orang tua, selebihnya dibangun pada saat usia dini 0-2 tahun di kehidupan pertamanya (Mantu, Masaong and Asrin, 2018) dan sejumlah kajian bahwa alat kecerdasan intelektual (test IQ) telah dirancang untuk prosedur dalam memasuki dunia pendidikan dan dunia pekerjaan sehingga kecerdasaan intelektual masih dianggap sebagai tolak ukur dari keberhasilan kinerja seseorang dalam bekerja selanjutnya tipe kecerdasan ini diungkapkan dengan pernyataan "*What I Think*" (Buchori, 2016). Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual adalah: pembawaan, kematangan, pembentukan dan minat (Sujanto, 2016) dengan indikator kemudahan, efisiensi, kecepatan, kemudahan dalam mengingat, kemudahan dalam memahami hubungan serta imajiasi (Buchori, 2016).

Disiplin.

Disiplin merupakan suatu pedoman yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh anggota organisasi yang berguna dalam menghasilkan kinerja yang baik kepada anggotanya. Kedisiplinan dapat menjadi kunci keberhasilan seseorang (Hasibuan, 2011). Disiplin dapat dilihat melalui tanggung jawab, sikap dan perilaku serta tindakan dari karyawan yang sesuai dengan bentuk regulasi selama bekerja di lembaga tersebut (Febiningtyas and Ekaningtyas, 2014). Agar peningkatan dalam pendidikan yang berkualitas maka disiplin menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja guru (Utari and Rasto, 2019), karena tidak akan ada kinerja yang tampil tanpa pengawasan (Setiyaningsih, 2020) dan pengawan tersebut berupa penerapan disiplin dan kinerja yang baik dilakukan dengan pembinaan hasil supervisi akademik yang baik (Sarifudin, 2019). Oleh para atasan disiplin digunakan sebagai prosedur untuk mengoreksi dan menghukum bawahan karena melanggar aturan (Wardoyo, 2015) dan penegakan disiplin dapat mengatasi terhadap masalah kinerja yang kurang baik dan memperkuat perilaku kerja pegawai dengan kelompok dan organisasinya (Turang, Kindangen and Tumiwa, 2015). Selanjutnya (Liden, Wayne and Kraimer, 2001) berpendapat ketika disiplin dapat dijalankan secara baik dan tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi dengan mudah.

Kompetensi.

Kompetensi dikatakan sebagai kemampuan dan keterampilan serta kecakapan yang digunakan untuk mengetahui batasan dari setiap individu yang berada di lingkungan organisasi. Organisasi sekolah sangat mengharapkan kompetensi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kompetensi menjadi keseluruhan yang terintegerasi yang mengamatkan pengetahuan, keterampilan, sikap yang dinilai dan diaktualisasikan dengan prosesi yang diaktualisasikan ke dalam kinerja (Nurdin and Adriantoni, 2019). Kompetensi guru atau tenaga pendidik di uji dengan ranah kognitif untuk kompetensi profesional dan

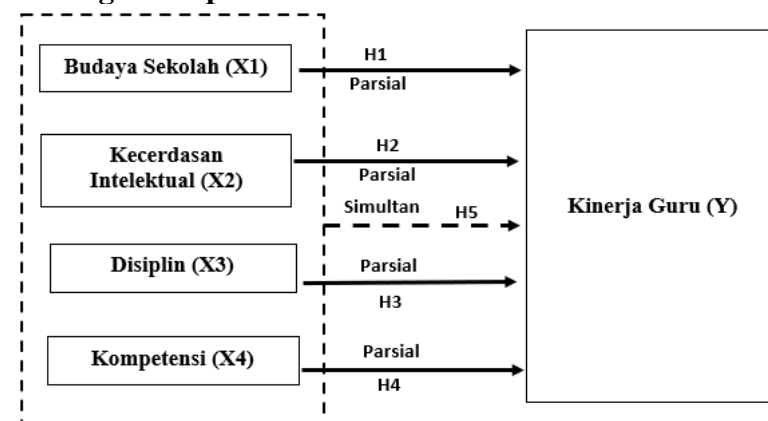


pedagogik (*Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 43 Tentang Uji Kompetensi Guru atau Pendidik Lainnya Dan Tenaga Kependidikan*, 2015) yang merupakan bentuk penilaian kinerjanya. (Daryanto, 2013) menjelaskan bahwa guru yang profesional selalu tampil dalam tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing dan mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa namun masalah yang terjadi sering terjadi kepada masalah kemampuan mengajar dan proses dalam pembelajaran, sedangkan (Mulyasa, 2013) menjelaskan bahwa pedagogik sebagai proses interaksi yang terus-menerus dan arus timbal balik antara pengetahuan ilmiah dengan perkembangan dari siswa.

Kompetensi kepribadian guru di ukur dengan: 1) Kepemimpinannya yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk tujuan bersama (Thoah, 2010), 2) Pengembangan kemampuan dan keterampilan yang terus menerus (Agung, 2012), 3) Etos kerja dari guru tersebut yang berupa jiwa dan semangat kerja (Sinamo, 2005), 4) Orientasi terhadap prestasi yang menitik beratkan kepada prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu (Luthans, 2006), 5) Akhlak yang mulia dimana selalu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari (Marzuki, 2010), 6) Kejujuran yang timbul dari dalam diri manusia itu sendiri, tidak pernah berbohong terhadap orang lain, 7) Memiliki sikap toleransi dimana saling menghargai antara sesama dan menghormati terhadap apa yang telah dilakukan oleh orang lain (Zagorin, 2003), 8) Pengendalian diri yang merupakan kemampuan mengarahkan tingkah laku dan menghambat bentuk emosi kepada arah yang positif (Satmoko, 1990), 9) Kepercayaan diri yang mencakup keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik, berharga, berani mengambil resiko serta meningkatkan prestasinya dengan berdasarkan pilihan dan melalui keputusan sendiri (Lauster, 2012). Sedangkan untuk

kompetensi sosial menjelaskan bahwa guru sebagai pendidik menjadi bahagian dari masyarakat untuk melakukan komunikasi dan bergaul dengan secara efektif baik itu kepada peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali serta masyarakat sekitar (Farida, 2020), dengan demikian bahwa peran kompetensi kepribadian dan sosial memiliki dampak terhadap kinerja guru (Agung, 2014).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1** : Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung
- H2** : Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung.
- H3** : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung
- H4** : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung
- H5** : Budaya sekolah, kecerdasan intelektual, disiplin, kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan terhadap Guru SMA Swasta Perguruan Sultan Agung yang beralamat di jalan Surabaya no 19 Kota Pematangsiantar dengan jumlah populasi



36 guru yang terdiri dari 28 guru berprofesi sebagai guru tetap yayasan dan 8 guru adalah guru tidak tetap yayasan dan karena jumlah sampel kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semuanya (Arikunto, 2010). Proses pengolahan data dilakukan dengan analisa kualitatif dan kuantitatif kemudian pengujian untuk data kuantitatif dilakukan dengan instrumen pengujian validitas dengan membandingkan nilai koefien korelasi $> t_{kritis} = 0,30$ (Barker, Pistrang and Elliott, 2016) kemudian reliabilitas dengan membandingkan tingkat kehandalan minimum *cronbach's alpha* $> 0,70$ (Eisingerich and Rubera, 2010), Uji normalitas dilakukan uji kolmogorov-smirnov dengan membandingkan *asyp. sig. (2-tailed)* $> 0,05$ (Sugiono and Susanto, 2015), koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, pengujian dengan persamaan regresi linier berganda serta uji t untuk melihat jawaban secara partial pengaruh signifikan variabel bebas kepada variabel terikat kemudian uji F untuk jawaban hipotesa pengaruh besarnya signifikan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Pada penelitian ini responden guru didominasi oleh guru perempuan sebanyak 72% atau 26 guru, untuk usia guru terbanyak di usia 47- 57 tahun dengan jumlah 16 (44%), pendidikan guru terakhir paling banyak Starata-1 dengan jumlah 28 (77%), masa kerja didominasi 6 – 15 tahun dengan jumlah 17 (47%) dan status guru paling banyak adalah guru tetap yayasan dengan jumlah 27 (75%). Data tersebut diperoleh melalui data sekunder sekolah melalui portal dapodik guru SMA Swasta Sultan Agung.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kemampuan dari instrumen dalam penelitian untuk mengukur sebuah variabel yang tertera

pada tabel 1 dengan ketentuan nilai koefien korelasi $> 0,30$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	t_{kritis}	Kriteria
Budaya Sekolah	0,738	0,30	Valid
Kecerdasan Intelektual	0,890	0,30	Valid
Disiplin	0,706	0,30	Valid
Kompetensi	0,730	0,30	Valid
Kinerja Guru	0,555	0,30	Valid

Hasil dari tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai dari seluruh koefisien korelasi hitung dari variabel penelitian budaya sekolah 0,738, kecerdasan intelektual 0,890, disiplin 0,706, kompetensi 0,730 serta kinerja guru 0,555 nilainya $>$ dari t_{kritis} 0,30. Dengan demikian maka kesimpulan dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk melihat tingkat kehandalan dari setiap variabel penelitian yang dilakukan. Hasil dari uji reliabilitas dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Relibialitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas kehandalan	Kriteria
Budaya Sekolah	0,922	0,70	Reliabel
Kecerdasan Intelektual	0,977	0,70	Reliabel
Disiplin	0,971	0,70	Reliabel
Kompetensi	0,949	0,70	Reliabel
Kinerja Guru	0,840	0,70	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 yang telah dilakukan ditemukan bahwa nilai dari *cronbach's alpha* setiap variabel dalam yang digunakan dalam penelitian budaya sekolah 0,922, kecerdasan intelektual 0,977, disiplin 0,971, kompetensi 0,949 serta kinerja guru 0,840 $>$ dari tingkat kehandalan minimum 0,70, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terhadap seluruh variabel dinyatakan reliabel.



Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui serta melihat apakah variabel independen, dependent yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Umar, 2011). Hasil untuk koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Sekolah	Kecerdasan Intelektual	Disiplin	Kompetensi	Kinerja Guru	
N		36	36	36	36	36	
	Normal Parameters ^a	Mean	43,03	41,42	129,28	79,06	41,88
		Std. Deviation	4,736	7,248	16,423	7,928	4,213
Most Extreme Differences	Absolute	,187	,181	,206	,139	,123	
	Positive	,187	,181	,206	,139	,123	
	Negative	-,139	-,123	-,070	-,139	-,096	
Kolmogorov-Smirnov Z		1,382	1,663	,577	,801	,752	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,322	,101	,800	,301	,625	

a. Test Statistic is Two-sided

Tabel 3 menunjukkan hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa seluruh nilai *asympt. sig. (2-tailed)* dari variabel penelitian yaitu budaya sekolah 0,122, kecerdasan intelektual 0,191, disiplin 0,893 dan kompetensi 0,391 serta kinerja guru 0,625 nilainya > α 0,05, maka kesimpulannya bahwa seluruh variabel penelitian yang telah berdistribusi normal.

Kofisien Determinasi.

Kegunaan koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar kemampuan dari semia variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,479	3,048

Tabel 4 menjelaskan hasil dari analisa koefisien determinasi, dimana kemampuan variabel budaya sekolah, kecerdasan intelektual, disiplin dan kompetensi dalam menjelaskan variabel bebas dalam penelitian ini besar nilainya 0,53 atau 53%, sedangkan 47% sisanya tidak merupakan variabel yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya.

Persamaan regresi berganda.

Persamaan regresi berganda digunakan untuk mengetahui serta mengukur pengaruh dari lebih dari satu variabel bebas terhadap

variabel terikat, hasil untuk persamaan regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,401	5,636		2,378	,024
	Budaya Sekolah	,328	,147	,368	2,233	,033
	Kecerdasan Intelektual	,368	,131	,631	2,803	,009
	Disiplin	-,152	,072	-,591	-2,114	,043
	Kompetensi	,237	,102	,445	2,331	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil dari regresi berganda pada tabel 5 menunjukkan persamaan $Y = 13,401 + 0,328 X1 + 0,368 X2 + (-0,152) X3 + 0,237 X4$, yang artinya budaya sekolah, kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, namun disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja guru dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini berarti ketika budaya sekolah naik satu (1) satuan maka variabel kinerja guru akan meningkat 0,328. Ketika kecerdasan intelektual naik juga 1 satuan maka kinerja guru juga akan naik 0,368 namun untuk variabel disiplin diketahui memiliki nilai koefisien negatif (-) yang artinya artinya kenaikan disiplin senilai satu (1) satuan maka kinerja guru akan turun 0,152 satuan, , selanjutnya ketika nilai variabel kompetensi naik satu (1) satuan atau unit maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,237 Kesimpulan dari regresi tersebut bahwa yang paing besar pengaruhnya secara positif terhadap kinerja guru adalah kecerdasan intelektual diikuti oleh budaya sekolah serta kompetensi sedangkan disiplin pengaruhnya negatif terhadap keputusan kinerja guru.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara tersendiri terhadap variabel variabel tidak terikatnya. Hasil uji parsial dari data dapat dilihat dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,378	,024
Budaya Sekolah	2,233	,033
Kecerdasan Intelektual	2,803	,009
Disiplin	-2,114	,043
Kompetensi	2,331	,026

a. Dependent Variable: Kinerja

H1 : Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil dari tabel 5 memperlihatkan untuk variabel budaya sekolah bahwa hasil nilai $t_{hitung} = 2,233$ serta nilai signifikansi = 0,033 serta nilai derajat kebebasan $df = n (n-2) = 36 - 2 = 34$ yang hasilnya $t_{tabel} = 2.03224$. Kesimpulannya bahwa nilai dari $t_{hitung} = 2,233 > t_{tabel} = 2.033$ serta nilai signifikansi hitung $0,033 < signifikansi \alpha 0,005$ maka ditemukan pengaruh budaya sekolah secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Budaya sekolah merupakan bahagian dari budaya organisasi, karena sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang edukasi, memiliki struktur kedudukan tertentu, interaksi dan menjalankan peranan sesuai kedudukannya (Norlena, 2015). Budaya sekolah dapat menjadi tradisi dalam perkembangannya sesuai dengan semangat serta nilai yang dianut sekolah tersebut, dengan kata lain bahwa budaya sekolah berisi kebiasaan-kebiasaan yang telah disepakati secara bersama dan dijalankan untuk jangka waktu lama (Mustofa, 2018), dan budaya sekolah tidak dapat dipisahkan oleh latar budaya dimana organisasi tumbuh dan berkembang dan perilaku manusia sebagai aktornya (Martini, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, hal tersebut sejalan dengan penelitian (Oktaviani, 2005) yang menyatakan budaya sekolah memiliki peranan yang positif terhadap peningkatan kinerja guru, karena budaya dari suatu sekolah wajib di turuti dan oleh semua guru yang berada dilingkungan sekolah tersebut dan secara langsung kinerja guru akan dipengaruhi oleh budaya sekolah tersebut, dan kinerja guru dapat optimal jika didukung oleh budaya

sekolah dan kinerja guru dapat juga menurut akibat budaya sekolah yang monoton (Wahdati, 2019). Budaya sekolah yang kondusif sangat diharapkan oleh para guru untuk dapat mencapai produktivitasnya dalam pencapaian kerjanya, karena dengan budaya kondusif yang dihasilkan oleh sekolah dapat menjadi efektifitas sekolah menunjang tingkat keberhasilan kinerja yang menjadi produk kumulatif dari seluruh layanan yang baik (Nurhafifah, Djasmi and Ambarita, 2016) dan guru dibimbing untuk memperkuat budaya di sekolah terutama konsistensi dan adaptasi karena hal tersebut memberikan kontribusi terhadap kinerja (Ghanney, Antwi and Ali, 2017).

H2 : Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru.

Tabel 5 memperlihatkan hasil t_{hitung} untuk kecerdasan intelektual nilainya 2,803 dan nilai signifikansi hitung 0,009 sedangkan hasil t_{tabel} diperoleh dengan derajat kebebasan $df = n (n-2) = 36 - 2 = 34$ yang hasilnya $t_{tabel} = 2.03224$. Maka kesimpulannya bahwa $t_{hitung} 2,803 > t_{tabel} 2.03224$ serta signifikansi hitung $0,009 < signifikansi \alpha 0,05$, hasilnya bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Seorang guru atau pendidik harus lebih menguasai seluruh ilmu pengetahuan jika dibandingkan dengan anak didiknya, maka dari itu guru harus cerdas serta pintar agar dapat menularkan perbuatannya (Munandar, 2015); guru harus mampu mengikuti trend teknologi, melakukan inovasi serta kreativitas dalam mengajarnya (Kusmana, 2012). Maka dari itu sebagai seorang pengajar, guru harus memiliki kemampuan intelektual agar bahan ajar serta materi dapat dikuasai dengan baik dan di berikan kepada peserta didik dengan baik, karena itu kecerdasan intelektual memiliki dampak terhadap kinerja guru karena kecerdasan intelektual guru tidak hanya kepada materi akan tetapi kepada pendekatan, cara belajar, kreasi belajar dan kemampuan bentuk perubahan yang dalam pemecahan masalah selama pembelajaran, dengan demikian bahwa



kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja guru karena guru mempunyai logika dalam berpikir dan berbicara dalam setiap pengambilan keputusan dengan memperhatikan konsekuensi yang ada (Ekowati *et al.*, 2020) dan diharapkan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja guru, hal tersebut sesuai hasil penelitian yang menunjukkan nilai kecerdasan intelektual lebih besar dari variabel penelitian lainnya yang sejalan dengan hasil penelitian (Haryani and Cahyaningtyas, 2017); namun kecerdasan intelektual bukan faktor utama dalam penentuan kesuksesan seseorang termasuk guru karena ada beberapa pengecualian bahwa IQ mampu memberi keberhasilan (Priadi, 2018) karena setinggi-tingginya IQ kira-kira 20 persen sumbangannya bagi keberhasilan, 80 persen lagi oleh kekuatan lain (Hidayatullah, 2010) dan kecerdasan intelektual hanya menduduki peringkat ke 20 untuk keberhasilan seseorang (Stanley, 2000); kondisi ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dalam mencapai keberhasilan kinerja masih perlu diperdebatkan dan terkadang bisa bahkan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Ingsih *et al.*, 2020), walaupun secara potensial kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru walaupun terkadang tidak signifikan (Turmudhi, 2019) hal tersebut dapat terjadi karena timbulnya faktor situasional dalam organisasi misalnya karena kedekatan atau pun kekerabatan antara pimpinan dengan anggotanya sehingga anggota yang memiliki kecerdasan intelektual yang baik dapat terabaikan namun sifatnya tidak menyeluruh karena di organisasi yang baik kecerdasan intelektual menjadi ukuran keberhasilan kinerja,

H3 : Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru.

Penjabaran hasil dari tabel 5 memperlihatkan bahwa hasil t_{hitung} untuk disiplin nilainya -2,114 kemudian nilai signifikansi hitung 0,043 sedangkan hasil t_{tabel} diperoleh dengan derajat kebebasan $df = n$ (n-

2) = 36 - 2 = 34 yang hasilnya $t_{tabel} = \pm 2.03224$. Maka kesimpulannya bahwa $t_{hitung} -2,114 < t_{tabel} -2.03224$ serta signifikan hitung $0,043 < \text{signifikansi } \alpha 0,05$, hasilnya bahwa terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Disiplin timbul dari kesadaran dan kesetiaan seseorang dalam mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan/ organisasi termasuk sekolah. Setiap sekolah sudah pasti memiliki bentuk disiplin yang diterapkan, yang secara langsung ataupun tidak pasti mempengaruhi kinerja guru. Apabila disiplin diterapkan dengan baik serta tidak menunda waktu maka ketika terjadi masalah dapat di atasi secara cepat dan mudah (Liden, Wayne and Kraimer, 2001) karena disiplin merupakan modal dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan menjadi kebutuhan perusahaan dalam mencapai program yang telah ditetapkan (Tumilaar, 2015) karena disiplin dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap dan perilaku serta tindakan yang sesuai selama bekerja di lembaga tersebut (Febiningtyas and Ekaningtyas, 2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja guru hal tersebut sejalan dengan penelitian (Nelizulfa, 2018); (Kumarayati, Suparta and Yasa, 2017), faktor penyebab dapat terjadi karena banyaknya guru yang merasa senior sehingga sulit di atur dan sering terlambat dalam penyelesaian tugas-tugasnya, kemudian kurang disiplin untuk hadir tepat waktu . Maka untuk itu disiplin harus ditaati dan dijalankan sehingga hasil untuk mencapai kinerja guru dapat tercapai secara positif dan signifikan, sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan karena semakin baik disiplin dijalankan maka semakin tinggi hasil kerja yang dicapai, hal tersebut mengindikasikan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Vani and Sridadi, 2020); (Jayanto, Susanto and Mulyadi, 2020); (Simatupang, Butarbutar and Candra, 2021)



H4 : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Tabel 5 memperlihatkan untuk variabel kompetensi bahwa hasil nilai $t_{hitung} = 2,311$ serta nilai signifikansi = 0,026 serta nilai derajat kebebasan $df = n (n-2) = 36 - 2 = 34$ yang hasilnya $t_{tabel} = 2.03224$. Kesimpulannya bahwa nilai dari $t_{hitung} = 2,311 > t_{tabel} = 2.033$ serta nilai signifikansi hitung $0,026 < \text{signifikansi } \alpha 0,005$ maka ditemukan pengaruh kompetensi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Setiap guru diisyaratkan untuk memiliki kualifikasi akademik serta kompetensi karena guru dapat sebagai agen pembelajaran (Ningrum, 2016) hal tersebut sesuai dengan (*Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, 2007) bahwa guru wajib memiliki empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi profesional, kompetensi sosial serta kompetensi kepribadian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal tersebut sejalan dengan penelitian (Chandra *et al.*, 2018), karena kompetensi tersebut sangat diperlukan untuk penyelesaian tugas dengan baik (Indriyani and Suparjo, 2018) dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru akan menunjukkan kualitas guru tersebut dalam mengajar (Sudarwanto and Sulistyowati, 2019), sebab saat ini kompetensi guru mulai menagrah kepada proses peningkatkn, walaupun belum sepenuhnya memadai karena pendidikan yang baik bukan hanya terpenuhinya sarana dan prasarana namun gurunya harus memiliki kualitas (Istygarlana, 2021), akan tetapi kompetensi dapat berpengaruh negative dan signifikan (Duysters and Hagedoorn, 2000), hal tersebut dapat terjadi karena guru kurang mampu mengoptimalisasi segala sumber daya yang dimilikinya dan sering kesan jalan di tempat tanpa mau berinovasi dan berkembang bahkan terekesan monoton karena guru dengan kompetensi guru yang rendah akan sulit menerima perubahan (Yunus, 2017) sebab pembelajaran yang bermutu di tentukan oleh

guru yang berkualitas maka kompetensi guru juga sangat menentukan (Hanifah, 2021) yang artinya kompetensi guru sangat erat kaintannya dengan kinerja, baik itu kinerja individu ataupun kinerja organisasi (Hakim, 2015); (Mitrani, Dalziel and Fitt, 1992).

Uji Simultan (Uji F)

H5 : Budaya Sekolah, Kecerdasan Intelektual, Disiplin Dan Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
1 Regression	9,051	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Sekolah, Kecerdasan Intelektual, Disiplin Kerja

Tabel 6 memperllihatkan bahwa hasil uji simultan dapat dianalisa dengan model perbandingan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil dari F_{tabel} dapat ditemukan dengan menggunakan metode $df = n - k - 1 (36 - 4 - 1) = 31$ serta signifikansi $\alpha 0,05$ maka nilai $F_{tabel} = 2.68$. Kemudian dengan membandingkan $F_{hitung} = 9,051$ dan $F_{tabel} 2,68$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai dari hasil hitung $F_{hitung} > F_{tabel}$ kemudian nilai signifikansi hitung $0,000 < \text{signifikansi } \alpha 0,05$ yang artinya menerima H5 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan budaya sekolah, kecerdasan intelektual, disiplin dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Budaya yang kuat merupakan kunci dari kinerja yang baik (Kandula, 2006) serta tugas dari kinerja guru meningkat ketika budaya sekolah sesuai dengan kondisinya (Ghanney, Antwi and Ali, 2017) dan mampu memberikan hubungan yang positif terhadap kinerja (Racelis, 2010), selain budaya sekolah faktor kecerdasan intelektual turut berperan dalam mempengaruhi kinerja guru (Khusnah, Supanto and Arifin, 2020) sebab kecerdasan merupakan kemampuan yang bersifat umum untuk melakukan adaptasi dengan tuntutan



lingkungan hidup dan dapat dilihat melalui kemampuan logika, analisis serta rasio dari seseorang (Lumbantobing, 2020) dengan kata lain kecerdasan dapat berupa kemampuan individu untuk memberikan respon yang tepat terhadap stimulus yang diterimanya (Kuswana, 2014). Disiplin dan kompetensi juga turut memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, hal tersebut sejalan dengan penelitian (Lestari, 2019). Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap guru wajib memahami tentang budaya sekolah dimana tempatnya bekerja karena budaya tidak bisa dipisahkan dari kehidupan roda organisasi, kemudian guru harus memiliki kecerdasan intelektual yang baik agar guru tersebut mampu menguasai, memahami dan memecahkan setiap permasalahan yang timbul bukan lari dari permasalahan, selanjutnya disiplin juga mampu memberikan dampak yang positif karena disiplin sebaiknya diikuti, dituruti dan diterapkan dalam setiap kondisi kerja guru, mengerjakan semua tugas dengan baik yang sesuai arahan akan menghasilkan kinerja yang baik juga demikian juga kompetensi wajib dimiliki oleh guru karena guru adalah pilar dari prosen pendidikan yang memiliki tugas yang berat dan tanggung jawab, tidak hanya kepada anak dididiknya namun kepada negara.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara partial variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru, untuk kecerdasan intelektual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara partial, namun disiplin memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi secara partial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil dari uji simultan menunjukkan hasil bahwa budaya sekolah, kecerdasan intelektual, disiplin dan kompetensi mewmiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Saran

Guru sebaiknya selalu memahami tentang budaya sekolah yang merupakan bahagian dari budaya organisasi ditempatnya bekerja, tetap meningkatkan kecerdasan intelektualnya agar kemampuannya dapat meningkat, dan guru untuk berusaha mematuhi segala disiplin yang diterapkan oleh organisasi dan merubah pola kerja yang malas menjadi rajin, selanjutnya kompetensi guru sebaiknya dikerjakan dan dijalankan dengan baik sebab hal tersebut sangat berguna terhadap peningkatan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung, I. (2012) *Pendidikan Membangun Karakter Bangsa*. Jakarta: Zikrul Hakim-Bestari.
- [2] Agung, I. (2014) 'Kajian Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Sosial (Effect of Personality Competence and Social)', *Jurnal Ilmiah VISI P2TK PAUDNI*, 9(2), pp. 83–92.
- [3] Ali, M. (2018) *Implementasi Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 5 Selayar*. UIN ALAUDDIN MAKASSAR.
- [4] Arikunto, S. (2010) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edited by Cet.ke-14. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [5] Barker, C., Pistrang, N. and Elliott, R. (2016) *Research Methods in Clinical Psychology: An Introduction for Students and Practitioners (3rd ed.)*. Edition: 3. England: John Wiley & Sons Ltd. doi: 10.1002/9781119154082.
- [6] Buchori, B. M. (2016) *Otak Superior Tip Meningkatkan Kecerdasan Otak*. Yogyakarta: Psikopedia.
- [7] Chandra, F. *et al.* (2018) 'PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR PERGURUAN KRISTEN KALAM KUDUS i-LEARNING PEMATANGSIANTAR', *SULTANIST*:



- Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 2(1). doi: 10.37403/sultanist.v2i1.27.
- [8] Daryanto (2013) *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- [9] Dekawati, I. (2011) *Manajemen Pengembangan Guru Profesional*. Bandung: Resqi Press.
- [10] Duysters, G. and Hagedoorn, J. (2000) 'Core Competences and Company Performance In The World-Wide Computer Industry', *Journal of High Technology Management Research*, 11(1), pp. 75–91. doi: 10.1016/S1047-8310(00)00022-5.
- [11] Eisingerich, A. B. and Rubera, G. (2010) 'Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation', *Journal of International Marketing*, 18(2), pp. 64–79. doi: 10.1509/jimk.18.2.64.
- [12] Ekowati, S. *et al.* (2020) 'PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA GURU SDN KECAMATAN PINO BENGKULU SELATAN', *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sain.*, 1(1), pp. 1–19.
- [13] Emda, A. (2016) 'Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional', *Lantanida Journal*, 4(2).
- [14] Farida, L. (2020) *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, <https://www.min13bm.sch.id>. Available at: <https://www.min13bm.sch.id/read/73/undang-undang-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen> (Accessed: 24 March 2021).
- [15] Febiningtyas, R. E. R. and Ekaningtias, D. (2014) 'The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency', *The Indonesian Accounting Review*, 4(02), p. 97. doi: 10.14414/tiar.v4i02.325.
- [16] Ghanney, R. A., Antwi, T. and Ali, H. (2017) 'School Culture And Teacher Job Performance: A Comparative Analysis Of The Perception Of Teaching Staff in Private And Public Basic Schools In Ga South Municipality', *British Journal of Education*, 5(9), pp. 108–121.
- [17] Hakim, A. (2015) 'Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning', *The International Journal Of Engineering And Science*, 4(2), pp. 1–12. Available at: www.theijes.com.
- [18] Hanifah, A. (2021) *Kompetensi Guru Mesti Jadi Fokus Peta Jalan Pendidikan Indonesia 2020-2035*, <http://edura.unj.ac.id>. Available at: <http://edura.unj.ac.id/edura-news/?p=2083> (Accessed: 22 June 2021).
- [19] Hanushek, E. A. (1997) 'Assessing the effects of school resources on student performance: an update. Education Evaluation and Policy Analysis', *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 2(19), pp. 141–164. Available at: <http://hanushek.stanford.edu/publication/s/assessing-effects-school-resources-student-performance-update>.
- [20] Haryani and Cahyaningtyas, R. . (2017) 'Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 5 Purwokerto', *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), pp. 17–35.
- [21] Hasibuan, H. M. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [22] Hidayatullah, M. F. (2010) *Guru sejati : membangun insan berkarakter kuat dan cerdas*. Cet. 3. Surakarta.: Yuma Pustaka.
- [23] Hikmat (2014) *Manajemen Pendidikan*. cetakan ke. Bandung: Pustaka Setia.
- [24] Idris, Z. and Jamal, L. (1992) *Pengantar pendidikan*. Jilid 1. Jakarta: Grasindo.



- [25] Indriyani, Y. and Suparjo (2018) 'Pengaruh Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Bhakti Praja Kabupaten Batang', *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 7(2), pp. 88–101.
- [26] Ingsih, K. *et al.* (2020) 'The Effect of Training, Information Technology, Intellectual and Emotional Intelligence on Teacher's Performance', *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), pp. 577–582. doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.577.
- [27] Istygfarlana, M. A. (2021) *Rendahnya Kompetensi Guru Menjadi Permasalahan Pendidikan di Indonesia Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi*, <https://www.kompasiana.com>. Available at: <https://www.kompasiana.com/muhammadalifistygfarlana/5e8b51a3cecd3b697b056483/rendahnya-kompetensi-guru-menjadi-permasalahan-pendidikan-di-indonesia-dilihat-dari-sudut-pandang-sosiologi> (Accessed: 21 June 2021).
- [28] Jayanto, Susanto, Y. and Mulyadi (2020) 'Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas', *Jurnal Adminika Volume*, 6(1), pp. 83–91. Available at: <http://journal.poltekanika.ac.id/index.php/adm/article/view/153>.
- [29] Kandula (2006) *Performance Management: Strategies, Interventions, Drivers*. New Dehli: rentice Hall India Learning Private Limited.
- [30] Khusnah, F., Supanto, F. and Arifin, S. (2020) 'Effect Of Self-Efficacy, Emotional Intelligence Of Teachers, Intellectual Intelligence, School Head Leadership On Teacher Performance On Muhammadiyah Foundation Pandaan Pasuruan District', *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 10(4), pp. 8–14. doi: 10.9790/7388-1004030814.
- [31] Kumarayati, R., Suparta, G. and Yasa, S. (2017) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), pp. 63–75. doi: 10.22225/jj.4.2.224.63-75.
- [32] Kusmana, U. (2012) *Menjadi Guru Cerdas Dan Kreatif*, <https://www.kompasiana.com>. Available at: <https://www.kompasiana.com/kusmanau sman/5519047d813311f5729de12e/menjadi-guru-cerdas-dan-kreatif> (Accessed: 18 June 2021).
- [33] Kuswana, W. S. (2014) *Biopsikologi: Pembelajaran Perilaku*. Cetakan-1. Bandung: Alfabeta.
- [34] Lauster, P. (2012) *Tes Kepribadian*. Cetakan: k. Jakarta: Bumi Aksara.
- [35] Lestari, D. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 2 Tangerang', *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(3), pp. 1–15. doi: 10.32493/frkm.v2i3.3393.
- [36] Lestari, V. A., Rahmah, S. and Matozer (2018) 'Pengaruh Metode Cooperative Learning Jigsawterhadap Kemampuan Menari Siswa Dikegiatan Ekstrakurikuler Seni Tari Sma Swasta Sultan Agung Pematangsiantar', *Gesture: Jurnal Seni Tari*, 7(1), pp. 1–5.
- [37] Liden, R. C., Wayne, S. J. and Kraimer, M. L. (2001) 'Managing Individual Performance in Work Groups', *Human Resource Management*. John Wiley & Sons, Ltd, 40(1), pp. 63–72. doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.4016>.
- [38] Lumbantobing, P. A. (2020) 'The Contribution of Lecturer Pedagogical Competence, Intellectual Intelligence and Self-Efficacy of Student Learning Motivation', *Budapest International*



- Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(1), pp. 564–573. doi: 10.33258/birle.v3i1.852.
- [39] Luthans, F. (2006) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- [40] Manik, E. and Bustomi, K. (2011) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek', *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), pp. 97–107. Available at: <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/12>.
- [41] Mantu, A., Masaong, A. K. and Asrin (2018) 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Pengembangan Karakter Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Botumuito', *JPs: Jurnal Riset dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, 03(1), p. 110.
- [42] Martini, T. (2019) 'Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), pp. 17–27. doi: 10.17509/jimb.v10i1.15114.
- [43] Marzuki, A. S. (2010) 'Model Pembentukan Kultur Akhlak Mulia Siswa Sekolah Menengah Pertama Di Indonesia', *Jurnal Pendidikan*, 40(1), pp. 59–72.
- [44] Misnawati (2020) *RENDAHNYA KUALITAS PENDIDIK DI INDONESIA*, *kridharakyat.com*. Available at: <http://www.kridharakyat.com/2020/06/rendahnya-kualitas-pendidik-di-indonesia.html> (Accessed: 20 June 2021).
- [45] Mitrani, A., Dalziel, M. and Fitt, D. X. (1992) 'Competency based human resource management: value-driven strategies for recruitment, development and reward', in. Available at: [emanticscholar.org/paper/Competency-based-human-resource-management-%3A-for-Mitrani-](http://emanticscholar.org/paper/Competency-based-human-resource-management-%3A-for-Mitrani-Dalziel/d955e035a579061b21bd12dbb99a634a92110056#paper-header)
- [46] Mulyasa, E. (2013) *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Cet. ke-7. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [47] Munandar, A. (2015) *Guru Harus Cerdas*, <https://equator.co.id>. Available at: <https://equator.co.id/guru-harus-cerdas/> (Accessed: 18 June 2021).
- [48] Mustofa, E. (2018) *Lima Budaya Sekolah Pembentuk Karakter*, <http://pena.belajar.kemdikbud.go.id>. Available at: <http://pena.belajar.kemdikbud.go.id/2018/08/lima-budaya-sekolah-pembentuk-karakter/> (Accessed: 14 June 2021).
- [49] Nelizulfa, A. (2018) *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA. Available at: http://eprints.ums.ac.id/66425/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf.
- [50] Ningrum, K. S. C. (2016) 'PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 6 SINGARAJA', *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE)*, 7(2), pp. 1–12.
- [51] Norlena, I. (2015) 'Sekolah Sebagai Organisasi Formal (Hubungan Antar Struktur)', *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(2), pp. 43–55. Available at: <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/tiftk/article/view/1831/1406>.
- [52] Nurdin, S. and Adriantoni (2019) *Profesi Keguruan*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- [53] Nurhafifah, Djasmi, S. and Ambarita, A. (2016) 'PENGARUH KEPALA SEKOLAH, BUDAYA, KINERJA GURU TERHADAP EFEKTIVITAS SEKOLAH', *Jurnal Manajemen Mutu*



- Pendidikan*, 4(3), pp. 1–15. Available at: <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JMMP/article/view/11769>.
- [54] Oktaviani, C. (2005) 'Peran Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru', *Manajer Pendidikan*, 9(4), pp. 613-617 antar.
- [55] Parwatha, P. M. (2020) *Peran Guru dalam Pembentukan Karakter Siswa; Tak Tergantikan Teknologi*, <https://baliexpress.jawapos.com>. Available at: <https://baliexpress.jawapos.com/read/2020/05/07/192923/peran-guru-dalam-pembentukan-karakter-siswa-tak-tergantikan-teknologi> (Accessed: 1 March 2021).
- [56] *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 43 Tentang Uji Kompetensi Guru atau Pendidik Lainnya Dan Tenaga Kependidikan* (2015).
- [57] *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru* (2007). Indonesia.
- [58] Priadi, A. (2018) 'Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMA Negeri 6 DAN SMA Negeri 8 Kota Tangerang Selatan)', *Jurnal Semarak*, 1(3), pp. 62–77.
- [59] Putra, K. A. S. and Latrini, M. Y. (2016) 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor', *E-Jurnal Akunatasi Universitas Udayana*, 17(2), pp. 323–337.
- [60] Racelis, A. D. (2010) 'the Influence of Organizational Culture on the Performance of Philippine Banks', *Social Science Diliman*, 6(2), pp. 29–49.
- [61] Rachmawati, T. (2013) *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Cet. 1. Yogyakarta: Diva Media.
- [62] Rahmasari, L. (2012) 'Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan', *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), pp. 1–20.
- [63] Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2017) *Organizational Behavior*. Edited by 17Th Edition. Pearson.
- [64] Rusyan, A. T., Kusdinar, A. and Arifin, Z. (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cet. 2. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
- [65] Sanjaya, W. (2016) *Strategi Pembelajaran Beroroentasi Standar Proses Pendidikan*. Cetakan ke. Jakarta: Kencana.
- [66] Santana, A. (2021) *Peran Guru dalam Membentuk Karakter Bangsa*, <https://mediapustakapelajar.wordpress.com>. Available at: <https://mediapustakapelajar.wordpress.com/dunia-pendidikan/peran-guru-dalam-membentuk-karakter-bangsa/> (Accessed: 1 March 2021).
- [67] Sarifudin, A. (2019) 'Peningkatan Kinerja Guru Dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah', *Pendidikan Islam*, 08(02), pp. 417–434.
- [68] Satmoko, R. . (1990) *Psikologi Tentang Penyesuaian Dan Hubungan Kemanusiaan*. Ed-3. Semarang: IKIP SEMARANG PRESS.
- [69] Setiyaningsih, T. T. (2020) 'Influence of School Leadership, Discipline, and Work Motivation Toward High School Teacher Performance', *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 7(1), p. 65. doi: 10.21831/hsjpi.v7i1.13423.
- [70] Simamora, H. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- [71] Simatupang, S., Butarbutar, N. and Candra, V. (2021) 'Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal*



- Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 12(2), pp. 115–131. doi: 10.32832/jm-uika.
- [72] Simatupang, S. and Silalahi, M. (2019) ‘Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar’, *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4), pp. 370–381. Available at: <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>.
- [73] Sinamo, J. H. (2005) *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- [74] Stanley, T. J. (2000) *The Millionaire Mind*. United States: Andrews McMeel Publishing.
- [75] Sudarwanto, T. and Sulistyowati, R. (2019) ‘The Effect of Pedagogic Competence, Professional Competence, Social Competence, and Teachers’ Personal Competence on Teachers’ Performance in Marketing Program’, *KnE Social Sciences*, 3(11), pp. 982–987. doi: 10.18502/kss.v3i11.4065.
- [76] Sugiono and Susanto, A. (2015) *Cara Mudah Belajar SPSS dan LisREL: Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [77] Sujanto, A. (2016) *Buku Psikologi Kepribadian*. Cet-15. Jakarta: Bumi Aksara.
- [78] Sustiyatik, E. (2019) ‘Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru Dalam Mengajar di SMAN 5 Kediri’, *Research Journal of Accounting and Business Management (RJABM)*, 3(2), pp. 186–200.
- [79] Thoaha, M. (2010) *Perilaku Organisasi*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- [80] Tumilaar, B. R. (2015) ‘the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut’, *Journal Emba*, 3(2), pp. 787–797. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/mba/article/view/8901/8444>.
- [81] Turang, R. C., Kindangen, P. and Tumiwa, J. (2015) ‘Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in Pt.Dayana Cipta’, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), pp. 505–516.
- [82] Turmudhi, A. (2019) ‘PERFORMANCE OF ISLAMIC BASED SCHOOL TEACHERS IN TEMBALANG SUB-DISTRICT, SEMARANG CITY AFFECTED BY INTELLECTUAL INTELLIGENCE AND SPIRITUAL INTELLIGENCE’, *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(1), pp. 110–123. Available at: <https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/view/1352/857>.
- [83] Ubabuddin (2018) ‘Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Agama Islam Melalui Penilaian Kinerja Guru’, *AT-TUHFAH: Jurnal Keislaman*, 7(2), p. 121.
- [84] Umar, H. (2011) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 1. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [85] *Undang-Undang-Nomor Republik Indonesia Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen* (2005).
- [86] *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen* (2005).
- [87] *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (2003). Indonesia.
- [88] Utari, K. T. and Rasto, R. (2019) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), p. 238. doi: 10.17509/jpm.v4i2.18019.
- [89] Vani, E. P. and Sridadi, A. R. (2020) ‘Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Smpn Di Kecamatan X Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal Analisa, Predeksi dan Informasi (Jurnal EKBIS)*, 21(1), p. 53. doi: doi.org/10.30736/ekbis.v17i1.



- [90] Wahdati, A. K. (2019) *Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG. Available at: [http://lib.unnes.ac.id/40317/1/UPLOAD/ANISA KUSUMA.pdf](http://lib.unnes.ac.id/40317/1/UPLOAD/ANISA%20KUSUMA.pdf). KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMATANGSIANTAR', *Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG*, 6(2), pp. 200–215.
- [91] Wardoyo, D. T. W. (2015) 'The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya)', *International Journal of Business and Management*, 11(1), p. 64. doi: 10.5539/ijbm.v11n1p64.
- [92] Yanti, L. N. (2017) *Kinerja Profesional Keguruan*, <https://lusinopyyanti.wordpress.com>. Available at: <https://lusinopyyanti.wordpress.com/2017/12/25/kinerja-profesional-keguruan/> (Accessed: 1 March 2021).
- [93] Yunus, S. (2017) *Mengkritisi Kompetensi Guru*, <https://news.detik.com>. Available at: <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru> (Accessed: 22 June 2021).
- [94] Zagorin, P. (2003) *How the Idea of Religious Toleration Came to the West*. Princeton University Press.
- [95] Zamroni (2011) *Dinamika Peningkatan Mutu*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.
- [96] Zubaidah, S. (2015) 'Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan', *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan 'Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi'*, (November), pp. 177–184. Available at: <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/pip/article/view/7688>.
- [97] Zulkarnaen, S. *et al.* (2020) 'ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PADA DINAS