

## PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA GURU, DAN PENGEMBANGAN KARIR GURU TERHADAP KINERJA GURU

Mamik Miyarti<sup>1</sup>, Ngasbun Egar<sup>2</sup>, Soedjono<sup>3</sup>

<sup>1</sup> SMA Negeri Kab. Batang

<sup>2,3</sup> Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Email : [mamikmiyarti@gmail.com](mailto:mamikmiyarti@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja guru dapat diartikan sebagai guru yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional, guru harus dapat mengelola proses pembelajaran dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tujuan penelitian: 1) mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru, 2) mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru, 3) mengetahui pengaruh pengembangan karir guru terhadap kinerja guru dan 4) mengetahui pengaruh budaya sekolah, kepuasan kerja guru dan pengembangan karir guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Pendekatan penelitian eksplanatori. Jenis penelitian *expost facto*. Populasi penelitian 140 guru dan sampel penelitian 104 guru. Pengumpulan data dengan angket. Teknik analisis data dengan analisis data diskriptif, uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji hipotesis meliputi regresi linier sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Analisis regresi menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan persamaan  $\hat{Y}=88,269+0,282X_1$  dengan pengaruh sebesar 15,1%, (2) analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru dengan persamaan  $\hat{Y}=97,680+0,263X_2$  dengan pengaruh sebesar 41%, (3) analisis regresi menunjukkan bahwa pengembangan karir guru berpengaruh terhadap kinerja guru dengan persamaan  $\hat{Y}=99,939+0,245X_3$  dengan pengaruh sebesar 35%, dan 4) analisis regresi menunjukkan bahwa budaya sekolah, kepuasan kerja guru dan pengembangan karir guru berpengaruh terhadap kinerja guru dengan persamaan  $\hat{Y}=51,829+0,281X_1+0,178X_2+0,091X_3$  dengan pengaruh sebesar 15,2%.

Simpulan penelitian ini adalah budaya sekolah, kepuasan kerja guru dan pengembangan karir guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 15,2%. Penulis menyarankan agar kepala sekolah melakukan motivasi, dorongan dan pembinaan kepada guru, serta bersikap adil kepada semua guru dalam upaya untuk meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci:** *Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja Guru Dan Pengembangan Karir Guru*

### Abstract

*Teacher performance can be interpreted as teachers who can carry out their duties professionally, teachers must be able to manage the learning process from the planning, implementation and evaluation stages. Research objectives: 1) to determine the effect of school culture on teacher performance, 2) to determine the effect of teacher job satisfaction on teacher performance, 3) to determine the effect of teacher career development on teacher performance and 4) to determine the influence of school culture, teacher job satisfaction and teacher career development as a whole together on teacher performance. Explanatory research approach. This type of ex post facto research. The research population is 140 teachers and the research sample is 104*

*teachers. Data collection by questionnaire. Data analysis techniques with descriptive data analysis, prerequisite tests which include normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, linearity tests and hypothesis tests include simple and multiple linear regression.*

*The results showed that: (1) Regression analysis showed that school culture had an effect on teacher performance with the equation  $\hat{Y}=88.269+0.282X_1$  with an effect of 15.1%, (2) regression analysis showed that teacher job satisfaction had an effect on teacher performance with the equation  $\hat{Y}=97.680+0.263X_2$  with an effect of 41%, (3) regression analysis shows that teacher career development affects teacher performance with the equation  $\hat{Y}=99.939+0.245X_2$  with an effect of 35%, and 4) regression analysis shows that school culture, teacher job satisfaction and teacher career development affect teacher performance with the equation  $\hat{Y}=51.829+0.281X_1+0.178X_2+0.091X_3$  with an effect of 15.2%.*

*The conclusion of this study is that school culture, teacher job satisfaction and teacher career development affect teacher performance by 15.2%. The author suggests that school principals motivate, encourage and coach teachers, and be fair to all teachers in an effort to improve performance.*

**Keywords:** *School Culture, Teacher Job Satisfaction and Teacher Career Development*

## A. PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan guru tidak terlepas dari cara guru bekerja. Guru dituntut agar selalu memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru yaitu kemampuan yang diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dikaitkan dengan tugas pokok guru sebagai pengajar maka untuk mendapatkan hasil belajar peserta didik yang tinggi diperlukan kinerja guru yang tinggi pula. Kinerja guru yang baik akan sangat menentukan pada kualitas hasil pembelajaran peserta didik karena guru yaitu pihak yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah.

Kinerja guru, merupakan salah satu kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Faktor lain yang mempengaruhi adalah faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal sekolah adalah segala sesuatu yang berada di luar sekolah dan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap sekolah dan budayanya. Faktor internal sekolah adalah segala sumber daya yang dimiliki oleh sekolah untuk mewujudkan kinerja dan juga budaya sekolah yang dianut oleh segenap warga sekolah.

Budaya sekolah mencerminkan penampilan sekolah, bagaimana sekolah tersebut dilihat oleh orang yang berada di luar organisasi sekolah. Sekolah yang memiliki budaya yang kuat, akan menunjukkan citra yang positif, demikian pula sebaliknya. Budaya sekolah yang kuat dapat dilihat dari ketaatan seluruh warga sekolah terhadap sekolah. Seluruh warga sekolah mengetahui dengan jelas tujuan sekolah serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik

dan tidak baik. Mengembangkan misi dan tujuan sekolah yang berpusat pada peserta didik yang bisa memotivasi kepala sekolah, guru, karyawan, peserta didik sendiri dan masyarakat. Memiliki pedoman tingkah laku yang jelas, dimengerti, dipatuhi, dan dilaksanakan oleh semua warga sekolah. Nilai-nilai yang dianut oleh sekolah tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh semua warga sekolah baik kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik, dan penjaga sekolah. Budaya yang kuat merupakan budaya dimana nilai-nilai inti dipegang secara intensif dan dianut bersama oleh seluruh warga sekolah serta mempengaruhi intensitas perilaku warga sekolah. Semakin kuat budaya sekolah maka akan semakin kuat efek atau pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku semua warga sekolah. Budaya sekolah yang kuat dapat mendukung tercapainya tujuan sekolah karena nilai-nilai yang ada dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar warga sekolah.

Bentuk budaya sekolah muncul sebagai fenomena yang unik dan menarik, karena pandangan, sikap serta perilaku yang hidup dan berkembang disekolah mencerminkan kepercayaan dan keyakinan yang mendalam dan khas bagi warga sekolah yang dapat berfungsi sebagai semangat membangun karakter siswanya. Budaya sekolah yang kuat akan mempengaruhi perilaku sehari-hari sehingga para anggotanya akan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sesuai budaya sekolah. Sebagai sebuah karakter khas yang dianut oleh seluruh anggota sekolah, budaya sekolah dapat menjadi tuntunan yang memberikan kerangka dan landasan baik berupa ide, semangat, gagasan, dan cita-cita yang mengarahkan kinerja guru mencapai tujuan sekolah dan kualitas pendidikan yang diharapkan. Budaya sekolah akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku (Masaong, 2011). Dengan demikian, budaya yang berlaku disekolah yang dianut oleh anggota-anggotanya, berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja anggota di dalamnya.

Hasil observasi dari guru di SMA Negeri di Wilayah Batang Timur mengatakan bahwa indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja guru SMA dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya kondisi kerja, beban kerja, suasana kerja, kebijakan atasan, kompensasi, kebijakan manajemen, integritas, pengawasan, kondisi kerja dan hubungan kerja.

Rendahnya kepuasan kerja seorang guru juga akan dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru. Seseorang yang merasa tidak puas atas lingkungan pekerjaannya akan membuat semakin rendah kinerjanya. Oleh karena itu, seorang guru tidak akan mempunyai kinerja yang baik tanpa didasari adanya kepuasan kerja. Guru yang mempunyai tingkat kepuasan

yang tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya, guru yang kinerjanya rendah disebabkan karena tingkat kepuasannya rendah.

Hasil observasi pendahuluan di SMA Negeri Wilayah Batang Timur menunjukkan bahwa bahwa 70% guru mengeluhkan beban kerja, pembagian tugas pada guru yang tidak merata, Kepala sekolah cenderung memberi tugas guru kepada guru tertentu saja sehingga menimbulkan kesenjangan dan ketidakadilan bagi guru, Selain itu 60% guru merasa kurang adanya penghargaan terhadap kinerja dan prestasinya, misalnya saja tidak ada penghargaan bagi guru yang telah sukses mengantar peserta didik meraih juara lomba. Kebijakan pimpinan juga dikeluhkan oleh guru, pimpinan sering mengambil keputusan tanpa melibatkan seluruh komponen warga sekolah, lebih sering kebijakan diputuskan oleh golongan tertentu saja. Lingkungan kerja juga dikeluhkan oleh 80% guru utamanya, ruang guru yang tidak memenuhi syarat minimal luas ruang membuat guru tidak merasa nyaman berada di ruang guru. Selain itu, program kerja dan pembagian tugas yang tidak jelas juga sering menimbulkan konflik antara guru.

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah budaya sekolah, kepuasan kerja guru dan pengembangan karir guru. Melalui budaya sekolah, kepuasan kerja guru dan pengembangan karir guru mampu meningkatkan kinerja kerja guru, dengan demikian sekolah akan berkualitas yang mampu mencetak generasi yang dapat bersaing dan berperan penting dalam peraturan dunia baik lokal maupun internasional. Kebaruan dalam penelitian ini adalah pada penelitian ini meneliti bersama-sama ketiga variabel bebas budaya sekolah, kepuasan kerja guru dan pengembangan karir guru terhadap kinerja guru

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang mendasarkan pada angka – angka statistik sebagai bahan analisis dan kajiannya (Sugiyono, 2019: 14). Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional karena penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya sekolah, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMA Negeri Wilayah Batang Timur Kabupaten Batang

### **Populasi**

Sesuai dengan sumber data atau informasi yang telah ditetapkan, maka populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah Batang Timur. Dimana akan memahami fenomena yang terjadi di sekolah, adapun guru yang dimaksud adalah sebanyak 140 guru yang tersebar di 3 Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah Batang Timur.

### Sampel

Dalam penetapan/pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan, yaitu sampel itu representatif (mewakili) terhadap populasinya. Penentuan sampel dari populasi yang akan diteliti dalam penelitian menggunakan metode Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Sampel
- N = Populasi
- e = Nilai Kritis/batas ketelitian 5%

$$\begin{aligned} n &= \frac{140}{1 + (140)(0,05)^2} \\ &= \frac{140}{1,35} = 103,70 \text{ dibulatkan } 104 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh sampel sebanyak 103,70 dibulatkan menjadi 104. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 104 responden ( $n = 104$ ). Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik sampel proposional yaitu menunjuk pada perbandingan penarikan sampel dari beberapa sub populasi yang tidak sama jumlahnya (Neliwati, 2018). Pengambilan sampel ini mempertimbangkan jumlah populasi masing-masing sekolah.

### Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel proposional yaitu menunjuk pada perbandingan penarikan sampel dari beberapa sub populasi yang tidak sama jumlahnya (Neliwati, 2018). Pengambilan sampel ini mempertimbangkan jumlah populasi masing-masing sekolah.

Tabel 1. Penyebaran Jumlah Populasi dan Sampel  
pada masing-masing Sekolah

No.	Nama Sekolah	Jumlah	Proposional Sampel	Jumlah
-----	--------------	--------	--------------------	--------

		Populasi		Sampel
1.	SMA Negeri 1 Subah	56	$56/140 \times 104 = 41,60$	41
2.	SMA Negeri 1 Grinsing	44	$44/140 \times 104 = 32,68$	33
3.	SMA Negeri 1 Bawang	40	$40/140 \times 104 = 29,71$	30
	JUMLAH	140		104

### C. HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja Guru, dan Pengembangan Karir Guru terhadap Kinerja Guru dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a) Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa model hubungan komite sekolah, peran kepala sekolah, dan pembiayaan sekolah terhadap mutu sekolah dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 28,570 + 0,164 X_1 + 0,385 X_2 + 0,293 X_3$ ; b) Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti variabel budaya sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ), nilai signifikansi variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  0,020 ( $0,020 < 0,05$ ) yang berarti kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dan nilai signifikansi variabel  $X_3$  terhadap  $Y$  0,028 ( $0,028 < 0,05$ ) yang berarti pengembangan karir ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Sedangkan Uji t Parsial berdasarkan nilai hitung dan tabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$   $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 3,577 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98350. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,577 > 1,98350$ ) maka variabel budaya sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru, dan nilai  $t_{hitung}$   $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 2,084 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98350. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,084 > 1,98350$ ) maka variabel kepuasan kerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru, selanjutnya nilai  $t_{hitung}$   $X_3$  terhadap  $Y$  sebesar 5,769 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9261. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,769 > 1,9261$ ) maka variabel pengembangan karir guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru; c) Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,976 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,05. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5,976 > 3,05$ ) dan nilai signifikansi 0,001 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan “Terdapat pengaruh antara budaya sekolah ( $X_1$ ), kepuasan kerja guru ( $X_2$ ), dan pengembangan karir guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Wilayah Batang Timur Kabupaten Batang” dapat

diterima; d) Besar pengaruh variabel budaya sekolah ( $X_1$ ), kepuasan kerja guru ( $X_2$ ), dan pengembangan karir guru ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) diperoleh dari nilai R square sebesar 15,2 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 84,8% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti kompetensi guru, kebijakan kurikulum, fasilitas belajar, lingkungan belajar, dan keterlibatan stake holder dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa budaya sekolah, kepuasan kerja guru dan pengembangan karir guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Wilayah Batang Timur Kabupaten Batang. Dan penelitian ini membuktikan bahwa pada variabel kepuasan kerja guru lebih besar pengaruhnya yaitu 41% jika dibandingkan dengan dua variabel yang lain yaitu variabel budaya sekolah sebesar 11,1 %, dan variabel pengembangan karir sebesar 35%.

Melihat hasil di atas dibutuhkan budaya sekolah yang sehat yang baik, kepuasan kerja guru yang baik dan pengembangan karir yang baik agar dapat meningkatkan kinerja guru. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan sejauhmana kesiapan guru dan lingkungan yang baik dalam menciptakan peserta didik yang berprestasi. Dengan memiliki budaya sekolah yang baik serta di dukung kepuasan kerja dan pengembangan karir yang baik diharapkan kinerja guru dalam meningkat.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Wilayah Batang Timur Kabupaten Batang yang dinyatakan dalam persamaan regresi  $\hat{Y} = 88,269 + 0,282 X_1$  dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,334 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,577 > 1.98350$ ) sehingga variabel budaya sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan besaran kontribusi pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 11,1 %, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Wilayah Batang Timur Kabupaten Batang yang dinyatakan dalam persamaan regresi  $\hat{Y} = 97,680 + 0,263 X_2$  dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,202 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,084 > 1.98350$ ) sehingga variabel kepuasan kerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan besaran kontribusi pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 41%, 3) Terdapat pengaruh positif

dan signifikan pengembangan karir guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Wilayah Batang Timur Kabupaten Batang yang dinyatakan dalam persamaan regresi  $\hat{Y} = 99,939 + 0,245X_3$  dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 1,87 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,769 > 1.9261$ ) sehingga variabel pengembangan karir guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan besaran kontribusi pengaruh variabel  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 35%,  
4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah, kepuasan kerja guru dan pengembangan karir guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Wilayah Batang Timur Kabupaten Batang yang dinyatakan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 51,829 + 0,281 X_1 + 0,178 X_2 + 0,091 X_3$ . Kontribusi variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara bersama-sama berpengaruh sebesar 15,2 %, terhadap variabel  $Y$ . Nilai ini menunjukkan bahwa 15,2% kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah, kepuasan kerja guru dan pengembangan karir, sisanya 84,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, 2022. Pengaruh Media Sosial Terhadap Pengembangan Karir. Seminar Nasional Psikologi UM, 2022 conference.um.ac.id
- Astria Rahmadona<sup>1</sup>, Muhammad Idris DM<sup>2</sup>, Iranita, 2021. Pengaruh Penilaian Pretasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Yang Berdampak Terhadap Efektivitas Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang, Student Online Journal VOL: 2, NO: 2, TAHUN: 2021
- AK Ritonga, 2022, Pengembangan dan Pembinaan Karir Guru di bidang Pendidikan Kejuruan, JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan) Januari 2022
- Ahmad, Masduki, 2022, Manajemen Mutu Pendidikan. Penerbit Andi Yogyakarta
- Anden, T. E. (2014). Budaya Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Palangkaraya. Jurnal Ilmu-Ilmu Social, Vol. 5, No.1, Februari, -.
- Astianto, S. A. & Rustiana, A. (2018). Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Kepemimpinan Sekolah, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru. Economic Education Analysis Journal, 7(2):744-760. Tersedia Online di <https://journal.unnes.ac.id/sju/indeks.php/eeaj/article/view/28288/12395>
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Yogyakarta: Rineka Cipta. Asmani, J. M. 2012. Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Yogyakarta: Diva Press.
- Baharun, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. Jurnal Ilmu Tarbiyah, 6(1): 1-26. Tersedia Online di <http://ejournal.stitmuhpacitan.ac.id/index.php/tajdid>

/article/view/38/5

- Budiman, 2022. Penerapan Model Pembelajaran Generatif Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMA pada Materi Larutan Penyangga. *Jurnal Kinerja Kependidikan (JKK) Eisi IV/2 Juni 2022* - journalserambi.org
- Fahmi, A. (2021). Implementasi Keterampilan Perencanaan Akademik Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah . *Jurnal Visionary : Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan Vol 9, No 2 (2021)*, -.
- Harini, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai 1303 SSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) Halaman 1303-1309 Volume 5 Nomor 1*, -.
- Julfikar, 2022. Upaya Guru Mata Pelajaran Umum Dalam Menginternalisasikan Nilai-Nilai Pendidikan Islam Pada Peserta Didik. *Jurnal Al-Ibrah I/3, 2022*
- Kurniyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smk Nu Kedungtuban Kabupaten Blora. *Jurnal Mitra Manajemen Vol. 6 No. 2 Februari (2022) 111125*, -.
- Kurniyawati, E Listyowatim 2021, Tantangan, Hambatan Dan Peluang Karir Profesi Akuntan Publik Di Indonesia. *Jurnal Sains Sosio Humaniora September Edisi II/3 2021*
- Laia, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Se-Kecamatan Aramo-Nisel. *Jurnal Pendidikan Vol II Edisi 1 Februari*, -.
- Masaong, A. &. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Gorontalo: Sentra Media.
- Maulidiyah, TN Rofish, 2021. Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai lternatif Peningkatan Kinerja Karyawan, Al-Idarah: *Jurnal Ibrahimy Februari 2021 Edisi 4/1*
- Mujiono. (2022). Pengaruh Budaya Sekolah, Integritas Guru Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Efektivitas Kerja Guru Smkn Kabupaten Kubu Raya. *Adiba: Journal Of Education Vol. 2 No. 1 Januari 2022, page 80-87 e-ISSN: 28084721*, -.
- Nutter, Jamie. 2022. Does School Culture Influence the Percentage of Students Reading at Grade Level in Wisconsin Rural Elementary Classrooms?. *Edgewood College ProQuest Dissertations Publishing, 2022*
- Pratiwi, W. A. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini ISSN: 2549-8959 (Online) 2356-1327 (Print) Volume 5 Issue 2 (2021)*, -.
- Rahmadona, T. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranah Bataha. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru Volume 4 Nomor 3 2021, pp 447-456 E-ISSN: 2621-5705; P-ISSN: 2621-5713*, -.
- Rivai, 2022. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Pada PT. Traglopingdo Utama. *Journal Mahkota Bisnis (Makbis), 2022 - mojs.mtu.ac.id*

- R Rony, 2021. Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik, *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2021 - pasca.jurnalikhac.ac.id
- Seniwati. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus IV Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* PISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 Volume 08, Issue 01, January 2022, -
- . Sodik, A. (2021). Pengaruh Supervisi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Al Qur'an Darul Ishlah Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang. *AL-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, Vol 1, No. 2 (2021) 13-21 ISSN 2808-5043., -.
- Sulistiyorini, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Sosial* Vol I Edisi II, -.
- Supranoto, H. (2015). Penerapan Lesson Study Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogi Guru Sma Bina Mulya Gadingrejo Tahun Pelajaran 2015/2016. *Jurnal Program Study Pendidikan* Vol 3, No 2 (2015), -.
- Toreh, F. A. (2022). pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA* Vol. 10 No. 1 Januari 2022, -.
- The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfacation and Performance. *Journal International Education Studies*, 8(1): 38-45. Tersedia Online di <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1060782.pdf>
- Tiwi Rahmadona, dkk, 2021 Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranah Bataha., *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* Volume 4 Nomor 3 2021, pp 447-456 E-ISSN: 2621-5705; P-ISSN: 2621-5713.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tersedia Online di <http://jdih.pom.go.id/uud1945.pdf> (diakses 18 Februari 2019) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Tersedia Online di <https://kemenag.go.id/file/dokumen/PP1905.pdf> (diakses 18 Februari 2019) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. [https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU\\_no\\_20\\_th\\_2003.pdf](https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU_no_20_th_2003.pdf) (diakses 18 Januari 2019)
- Ulhadi, N. & Tehsen, S. 2015. Factors Influencing Teacher's Performance and Retention; *Mediterranean Journal of Social Sciences*". Rome-Italy: MCSER, Vol 6 No.1 hlm 233-244

Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo (2012). Teori Kinerja Dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wawan Kurniyanto, 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smk Nu Kedungtuban Kabupaten Blora dimuat di Jurnal Mitra Manajemen Vol. 6 No. 2 Februari (2022) 111-125.

Zamroni. (2011). Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.