



# Kontribusi kedisiplinan, pengalaman kerja, dan motivasi berprestasi terhadap efektivitas kinerja guru MTs Negeri di Kabupaten Purworejo

**Nuning Kurniasih**

MTs N 2 Purworejo, Jl. Magelang No.KM12, Kaliboto, Kec. Bener, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 54183, Indonesia.

Corresponding Author: [Hanun.arkan@gmail.com](mailto:Hanun.arkan@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mengetahui pengaruh kedisiplinan, Pengalaman kerja dan motivasi berprestasi baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Purworejo. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan proses penelitiannya bersifat deduktif yaitu menjawab rumusan masalah digunakan konsep/teori sehingga dapat dirumuskan hipotesisnya. Penelitian dilakukan di tiga MTs N di kabupaten Purworejo yaitu MTs N 1, MTs N 2, MTs N 3 dengan jumlah populasi sebanyak seratus empat puluh lima orang dan sampel yang digunakan sebanyak seratus orang. Teknik pengumpulan data nya menggunakan teknik questioner dengan angket sebagai alat pengambilan datanya. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Dari data yang dianalisis di temukan hasil bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, pengalaman kerja memberikan pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru sedangkan motivasi berprestasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs N kabupaten Purworejo. Ketiga variabel bebas tersebut yaitu kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi memberikan pengaruh sebesar empat puluh delapan persen terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, sedangkan lima puluh dua persen yang lain dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti

**Kata Kunci:** kinerja guru, kedisiplinan, pengalaman kerja, motivasi berprestasi

## The contribution of discipline, work experience, and achievement motivation to the effectiveness of the performance of MTs Negeri teachers in Purworejo District

**Abstract:** This study aims to determine the effect of discipline, work experience and achievement motivation both individually and jointly on the performance of state Madrasah Tsanawiyah teachers in Purworejo district. This research includes quantitative research with a deductive research process that is answering the formulation of the problem used concepts / theories so that hypotheses can be formulated. The study was conducted in three MTs N in Purworejo district, namely MTs N 1, MTs N 2, MTs N 3 with a population of one hundred forty five people and a sample of as many as one hundred people. The data collection technique uses questionnaire techniques with questionnaires as data collection tools. In this study the analysis used was descriptive analysis and inferential analysis. From the data analyzed it was found the results that discipline had a positive and significant influence on performance, work experience had a positive but not significant effect on teacher performance while achievement motivation had a positive and significant influence on the performance of MTs N Purworejo district teachers. The three independent variables, namely discipline, work experience and achievement motivation have an effect of forty eight percent on the dependent variable namely teacher performance, while fifty-two percent of the others are influenced by other things not examined.

**Keywords:** teacher performance, discipline, work experience, achievement motivation

## Pendahuluan

Abad 21 bagi kaum futuristic adalah abad pengetahuan yang akan menjadi landasan utama segala aspek kehidupan. Abad pengetahuan merupakan suatu era

dengan banyak tuntutan. Suatu era dengan spesifikasi tertentu yang sangat besar pengaruhnya terhadap dunia pendidikan dan lapangan pekerjaan. Perubahan-perubahan yang terjadi selain karena perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat, juga diakibatkan oleh perkembangan yang luar biasa dalam ilmu pengetahuan, psikologi dan transformasi nilai budaya. Dampaknya adalah perubahan cara pandang manusia terhadap manusia, cara pandang terhadap pendidikan, perubahan peran orang tua, guru serta perubahan pola antar mereka (Rusman, 2017:139). Keadaan ini menuntut guru lebih professional dan terus meningkatkan kinerjanya untuk menghasilkan generasi Indonesia yang unggul di pentas dunia. Tuntutan mengenai kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri pendidikan Nasional republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007.

Dalam kenyataannya ditemukan fakta tentang kinerja guru yang belum Efektif. Hal ini seperti yang di lansir oleh Koran Jakarta yang diterbitkan pada Selasa 27 Februari 2018 dimana diberitakan bahwa menurut Auditor utama BPK, Doris Santosa, bahwa upaya peningkatan sertifikasi, kompetensi dan kualifikasi guru belum sepenuhnya optimal. Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak di capai adalah mengetahui pengaruh kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MTs Negeri kabupaten Purworejo. Mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru MTs Negeri kabupaten Purworejo. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri kabupaten Purworejo. Mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MTs Negeri kabupaten Purworejo. penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan pengetahuan tentang manajemen pendidikan, kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi dimana hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru MTs N di lingkungan kementerian agama kabupaten Purworejo. Dengan bertambahnya wawasan di harapkan bertambah juga semangat memperbaiki kinerja guru dan diharapkan hadirnya kebijakan-kebijakan baru yang memberikan pengaruh pada perbaikan mutu pendidikan. Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Performance is output derives from processes, human or otherwise, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia Menurut August W. Smith (Rusman, 2018:162). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan (Supardi, 2016: 45). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen di sebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain : (1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) Pendidikan, (3) ketrampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat

penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi, Sedarmayanti (Supardi, 2016:19). Kinerja guru ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi meliputi kompetensi Pedagogik, kompetensi Kepribadian, kompetensi Sosial dan kompetensi professional (Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10 ayat 1). Kemampuan Pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian yang dimaksud dari seorang guru adalah kepribadian yang mantap, skill dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi Profesional adalah kemampuan menyesuaikan bahan mata pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Supardi, 2016:49).

Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan atau institusi dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut di jelaskan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu langkah dari beberapa langkah operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin meningkat pula prestasi kerjanya. Dengan tingginya prestasi kerja maka target yang di tentukan dapat tercapai. Malaya S.P Hasibuan (supomo dan Eti Nurhayati, 2018:133). Ada beberapa peraturan kedisiplinan yang yang diterapkan dalam institusi atau departemen antara lain : 1) Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat. 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Peraturan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit lain. 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi (Edy Sutrisno, 2017:94). Pengalaman kerja guru adalah masa kerja dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang. Selama masa kerja tersebut seorang guru akan mengalami banyak hal yang menjadi pengalaman belajar dan akan meningkatkan kualitas diri dan kinerjanya. Ada beberapa hal yang di dapat dilakukan oleh seorang guru untuk memperoleh pengalaman-pengalaman baru bagi dirinya seperti : mengikuti pelatihan professional, Mengikuti kegiatan kelompok kerja guru, Melakukan penelitian, penulisan buku, penulisan bahan ajar, mengikuti workshop atau seminar (Daryanto,2013:82).

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Marihot Tua Efendi Hariandja, 2006). Clelland menyampaikan teorinya tentang Achievement Motivation yaitu bahwa seorang pekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan (Kadarisman,2014:283).

Dalam penelitian ini ada beberapa hasil penelitian lain yang merupakan penelitian tentang kinerja dan variabel-variabel yang mempengaruhinya yang menjadi referensi serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian, antara lain : Penelitian dengan judul 'Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang' yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. (RianOztaryHardiansyah,2014: 104). Penelitian dengan judul 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru MA Negeri 1 Surakarta Tahun Ajaran 2013/2014' oleh Anis Widyaningsih bertujuan untuk mengetahui Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru MA Negeri 1 Surakarta tahun ajaran 2013/2014. Kesimpulan yang diperoleh yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama mempengaruhi kompetensi profesional guru MA Negeri 1 Surakarta tahun ajaran 2013/2014 (Anis Widyaningsih,2014:97). Penelitian yang berjudul 'Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan' bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian kompetensi profesional dan motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja guru (Astrid Setianing Hartanti, Tjutju Yuniarsih, 2016:123). Penelitian yang dilakukan oleh Engkay Karweti yang berjudul 'Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di kabupaten Subang'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara keseluruhan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang sebesar 54.5%. Sisanya yaitu sebesar 45.5% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-

faktor lain. Dari literatur tersebut, penelitian ini memperluas konsep kinerja guru dengan menambahkan aspek kedisiplinan, pengalaman kerja, dan motivasi berprestasi secara bersamaan dalam konteks Madrasah Tsanawiyah.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor seperti etos kerja, disiplin kerja, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai atau guru, terdapat beberapa celah dalam literatur terkait pengaruh gabungan dari variabel kedisiplinan, pengalaman kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di lingkungan madrasah, khususnya Madrasah Tsanawiyah. Studi-studi sebelumnya yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum, sekolah menengah kejuruan, atau sekolah luar biasa (SLB) hanya mencakup beberapa faktor, atau menyoroti kompetensi profesional tanpa memasukkan pengalaman kerja sebagai variabel yang diuji secara komprehensif. Dengan pendekatan integratif, penelitian ini menguji pengaruh ketiga variabel tersebut baik secara mandiri maupun secara simultan terhadap kinerja guru madrasah, sesuatu yang jarang diangkat dalam studi sebelumnya. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di lingkungan pendidikan madrasah, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi upaya peningkatan kinerja guru di sekolah-sekolah madrasah Tsanawiyah khususnya di Kabupaten Purworejo. Dengan demikian, penelitian ini akan melengkapi kesenjangan pengetahuan dengan memfokuskan pada konteks spesifik Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Purworejo.

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat statistik yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel secara random dan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian.

Penelitian dilaksanakan di seluruh MTs Negeri di kabupaten Purworejo yang berjumlah tiga buah yaitu MTs N 1 Purworejo yang terletak di kecamatan Purworejo tepatnya di desa keseneng kelurahan purworejo kabupaten Purworejo, MTs N 2 Purworejo yang terletak di jalan magelang km 12 kecamatan Bener kabupaten purworejo dan MTs N 3 Purworejo yang berada di jalan magelang km 9 kecamatan Loano kabupaten Purworejo.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru-guru MTs N se kabupaten Purworejo baik yang merupakan guru negeri (ASN) maupun guru tidak tetap (GTT) dengan jumlah keseluruhan 145 orang. Teknik sampling yang digunakan proportionate random sampling, yaitu mengambil anggota sampel dari populasi dilakukan dengan cara mengambil sebagian dari masing-masing jumlah guru di madrasah tersebut. Dengan

perhitungan (Jumlah guru di madrasah : Jumlah populasi) x 100 = jumlah sampel per madrasah sehingga diperoleh jumlah keseluruhan sampel sebanyak 100 orang. Dengan rincian MTs N 1 berjumlah 37 orang, MTsN 2 berjumlah 37 orang dan MTs N 3 berjumlah 26 orang berdasarkan tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael yaitu untuk populasi 145 dengan taraf kesalahan 5%.

Untuk memperoleh data penelitian, peneliti menggunakan instrument berupa angket yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya. Penyusunan angket di dasari pada konsep yang dituangkan dalam kisi-kisi. Dalam kisi-kisi tersebut tertuang beberapa indikator dari variabel bebas maupun terikat. Skala yang digunakan dalam mengukur sikap dalam pilihan jawaban adalah skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi variabel yang kemudian tersebut menjadi dasar penyusunan item-item instrument yang berupa pernyataan atau pertanyaan yaitu selalu bernilai 4, sering bernilai 3, kadang-kadang bernilai 2 dan tidak pernah bernilai 1. Sebelum diujikan maka instrument yang akan digunakan harus diujikan melalui uji instrument untuk mendapatkan instrument pengambilan data yang valid dan reliabel.

Teknis analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis deskriptif dilakukan untuk menghitung rata-rata (mean), modus, simpangan baku, distribusi frekuensi dan histogram. Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah statistic parametris yaitu analisis korelas product moment , analisis korelasi ganda dan analisis korelasi parsial. Sebelum data dianalisis perlu diadakan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian . Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Fajri Ismail,2018:193). Selanjutnya adalah uji linearitas untuk memodelkan hubungan antara variable dependen dan variable independen ( Sofyan yamin dkk, 2011: 7). Uji Linearitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variable kinerja, kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi guru linear atau tidak. Uji berikutnya adalah uji multikolinearitas, yaitu sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Untuk mengetahui multikolinearitas dapat dilihat dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkan dengan koefisien antara variable bebas. Untuk menguji multikolinearitas dengan menggunakan uji regresi. Langkah berikutnya adalah mengadakan uji hipotesis Hipotesis merupakan jawaban sementara yang telah disusun

oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dan supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru.  $H_1$  : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dan supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel secara sendiri-sendiri sedangkan untuk menguji pengaruh variabel secara simultan maka digunakan uji F.

## Hasil dan Pembahasan

Dari 100 angket yang disebar dengan missing data 10%, total 110 angket kembali 100 angket saja. Hasil penelitian dari 100 responden berdasarkan jumlah angket yang kembali, di peroleh data responden yang berasal dari 3 Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs N) di wilayah kabupaten Purworejo yaitu MTs N 1 Purworejo sejumlah 31 guru, MTs N 2 sejumlah 41 guru dan MTs N 3 Purworejo sejumlah 28 guru. Dengan status kepegawaian ASN sejumlah 87 orang dan GTT 13 orang. Sedangkan menurut jenis kelaminnya respondennya berjumlah 62 guru perempuan dan 48 guru laki-laki. Setelah melakukan analisis data penelitian diperoleh gambaran data statistik mengenai karakteristik variabel-variabel penelitian berupa harga rerata mean, distribusi frekuensi, histogram variabel penelitian meliputi variabel kedisiplinan (X1), pengalaman kerja (X2), motivasi berprestasi (X3) dan kinerja guru (Y). Dengan mendeskripsikan skor masing-masing variabel penelitian tersebut dapat diperoleh gambaran karakteristik variabel dalam penelitian yang diajukan. Untuk (1). Kedisiplinan (X1). Dari hasil kuesioner sebanyak 28 butir soal, terdapat 20 butir yang valid dan setelah diteskan didapat hasil sebagai berikut : skor tertinggi = 70, skor terendah = 52, skor median = 63,50, skor rerata = 62,940, skor maksimal ideal =  $20 \times 4 = 80$ , skor minimal ideal =  $1 \times 20 = 20$  dan standar deviasi nya 4,980. (2). Pengalaman Kerja (X2). Pengalaman kerja dihitung dari lamanya waktu bekerja seorang responden. Peneliti hanya mengkhususkan sample pada guru yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun. Setelah dianalisis maka diperoleh masa kerja terlama adalah 33 tahun 10 bulan (406 bulan), dan masa kerja terpendek adalah 5 tahun 6 bulan (66 bulan). Dan rata-rata masa kerja (203,120 bulan) dan standar deviasinya 71,608. (3). Motivasi Berprestasi (X3). Dari hasil kuesioner sebanyak 28 butir soal, terdapat 20 butir yang valid dan setelah diteskan didapat hasil sebagai berikut : skor tertinggi = 77, skor terendah = 44, skor median = 64,00, skor rerata = 63,49, skor maksimal ideal =  $20 \times 4 = 80$ , skor minimal ideal =  $1 \times 20 = 20$  dan standar deviasi nya 8,159. (4). Kinerja (Y). Dari hasil kuesioner sebanyak 28 butir soal, terdapat 20 butir yang valid dan setelah diteskan didapat hasil sebagai berikut : skor tertinggi = 77, skor terendah = 48, skor median = 62,00, skor rerata = 61,91, skor

maksimal ideal =  $20 \times 4 = 80$ , skor minimal ideal =  $1 \times 20 = 20$  dan standar deviasi nya 6,837.

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk menguji apakah data yang didapatkan dalam penelitian merupakan data dalam distribusi normal atau tidak. Hasil penghitungan dikatakan data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p-value)  $>$  taraf signifikansi yang telah ditentukan (0,05) dan sebaliknya. Hasil penghitungan uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	Nilai Sig. Normal	Nilai Sig. Tes	Status Normalitas
1	(X1) Kedisiplinan	0,05	0,73C	normal
2	(X2) Pengalaman Kerja	0,05	0,061	normal
3	(X3) Motivasi Berprestasi	0,05	0,121C	normal
4	(Y) Kinerja Guru	> 0,05	0,161C	normal

Dari tabel 1 dapat dilihat nilai signifikansi untuk variabel kedisiplinan = 0,73<sup>c</sup> dan nilai ini melebihi dari nilai signifikansi normal yaitu  $> 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data yang diambil dari variabel kedisiplinan berdistribusi normal. Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk variabel pengalaman kerja = 0,061 dan nilai ini melebihi dari nilai signifikansi normal yaitu  $> 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data yang diambil dari variabel kedisiplinan berdistribusi normal. Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi untuk variabel motivasi berprestasi = 0,121<sup>c</sup> dan nilai ini melebihi dari nilai signifikansi normal yaitu  $> 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data yang diambil dari variabel kedisiplinan berdistribusi normal. Dari tabel 1 dapat dilihat nilai signifikan untuk variabel Kinerja Guru = 0,161<sup>c</sup> dan nilai ini melebihi dari nilai signifikansi normal yaitu  $> 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data yang diambil dari variabel kedisiplinan berdistribusi normal.

Pada asumsi linieritas jika hasil signifikansi (p-value  $> 0,05$ ) maka data dalam hubungan linier dan sebaliknya. Hasil uji linieritas hubungan data antara variabel dependen (X) dan variabel independen (Y) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2. Tabel Rangkuman Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F hitung	Sig	Kesimpulan
X1 - Y	0,499	0,946	Linier
X2 - Y	0,783	0,801	Linier
X3 - Y	0,905	0,605	Linier

Dari analisis data diperoleh hasil uji linearitas pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada tabel 2. Dari tabel tersebut dapat dilihat F *hitung* sebesar 0,499 pada variabel kedisiplinan (X1) dan diperoleh hasil signifikan 0,946 yang

berarti signifikansinya lebih besar dari 0,05. Jadi dapat di simpulkan bahwa (X1) kedisiplinan linier terhadap kinerja (Y) karena garis yang dibentuk (X1) terhadap Y linier. Dari tabel di atas dapat dilihat  $F_{hitung}$  sebesar 0,783 pada variabel pengalaman kerja (X2) dan diperoleh hasil signifikan 0,801 yang berarti signifikansinya lebih besar dari 0,05. Jadi dapat di simpulkan bahwa (X2) kedisiplinan linier terhadap kinerja (Y) karena garis yang dibentuk (X2) terhadap Y linier. Dari tabel di atas dapat dilihat  $F_{hitung}$  sebesar 0,905 pada variabel motivasi berprestasi (X3) dan diperoleh hasil signifikan 0,605 yang berarti signifikansinya lebih besar dari 0,05. Jadi dapat di simpulkan bahwa (X3) kedisiplinan linier terhadap kinerja (Y) karena garis yang dibentuk (X3) terhadap Y linier. Oleh karena itu dapat dilihat bahwa hasil signifikansi ( $p-value > 0,05$ ) untuk semua variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi linier dengan kinerja guru.

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk mengamati besarnya nilai hubungan antar variabel. Untuk mengetahui apakah dalam penelitian pada variabel terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF yang terdapat pada masing-masing variabel seperti terlihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 X1 Kedisiplinan	.555	.285	.213	.656	1.525
X2 PengalamanKerja (Bulan)	.057	.038	.027	.961	1.040
X3 MotivasiBerprestasi	.658	.502	.417	.670	1.492

a. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance value* diatas 0,10 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10.

Dari hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa VIF di bawah 10 dengan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model yang terbentuk tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian hipotesis dilaksanakan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan yang sifatnya sementara benar-benar terbukti atau tidak. Pengujian hipotesis dilakukan jika persyaratan uji normalitas dan linieritas sudah terpenuhi. Uji T digunakan untuk mengetahui kontribusi antara variabel bebas dengan variabel terikat atau disebut hipotesis minor. Uji F digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau hipotesis mayor. Kedua uji tersebut terdapat pada analisis linier berganda dengan tiga predictor.

Dalam pengujian hipotesis pertama peneliti menggunakan rumus regresi linier berganda. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Untuk mendapatkan nilai konstanta  $b_0$  dan koefisien regresi ( $b_1, b_2, b_3$ ) dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum X_1 Y = b_0 \sum x_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = b_0 \sum x_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

$$\sum X_3 Y = b_0 \sum x_3 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2 X_3 + b_3 \sum X_3^2$$

Keterangan:

$Y$  = variabel kinerja guru

$b_0$  = bilangan konstanta

$b_1$  = koefisien regresi kedisiplinan

$b_2$  = koefisien regresi pengalaman kerja

$b_3$  = koefisien regresi motivasi berprestasi

$X_1$  = kedisiplinan

$X_2$  = pengalaman kerja

$X_3$  = motivasi berprestasi

Dari hasil analisis data, terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasilnya dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut ini.

**Tabel 4. Hasil Koefisiensi Determinasi Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.695a	0.483	0.467	4.991

a. Predictors: (Constant), X3 MotivasiBerprestasi, X2 PengalamanKerja (Bulan), X1 Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh harga  $R^2 = 0,695$  dan koefisiensi determinasinya ( $R^2$ ) = 0,483. Kontribusi variabel bebas kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar  $R^2 = 0,483 \times 100\% = 48,3\%$ . Sedangkan pengaruh di luar variabel yang diteliti sebesar  $100\% - 48,3\% = 51,7\%$ . Hasil analisis dapat disimpulkan

bahwa kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru.

Sedangkan untuk menguji hipotesis mayor yang berbunyi 'Ada pengaruh yang positif dan signifikan Kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MTs N kabupaten Purworejo' maka dilakukan uji F pada analisis regresi berganda.

**Tabel 5. Hasil Uji F Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square F	Sig.
1 Regression	2236.910	3	745.637	29.934 .000b
Residual	2391.280	96	24.909	
Total	4628.190	99		

a. Dependent Variable: Y Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), X3 MotivasiBerprestasi, X2 PengalamanKerja (Bulan), X1 Kedisiplinan

Dari hasil tabel 5 diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} = 29,934$  dengan signifikansi 0,000 berarti  $p$  value  $\text{sig.} < 0,01$  sehingga kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi mempunyai kontribusi positif terhadap kinerja guru. Ini bermakna bahwa kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja atau dapat dikatakan bahwa kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi akan mempengaruhi kinerja seorang guru. Dari sini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  terima. Pada pengujian hipotesis minor pertama, kedua dan ketiga ini peneliti menggunakan rumus koefisien korelasi parsial :

$$r_{y1.23} = \frac{r_{y1.2} - r_{y3.2} r_{13.2}}{\sqrt{(1 - r_{y3.2}^2)(1 - r_{13.2}^2)}}$$

$$r_{y2.31} = \frac{r_{y2.3} - r_{y1.3} r_{21.3}}{\sqrt{(1 - r_{y1.3}^2)(1 - r_{21.3}^2)}}$$

$$r_{y3.12} = \frac{r_{y3.1} - r_{y2.1} r_{32.1}}{\sqrt{(1 - r_{y2.1}^2)(1 - r_{32.1}^2)}}$$

Hipotesis yang minor pertama tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis minor yang pertama dapat dijelaskan berdasarkan tabel 6 berikut ini :

**Tabel 6. Hasil Uji t Analisis Linier Berganda**

Variabel	Korelasi Parsial	Sig
Kedisiplinan	0,285	0,004
Pengalaman kerja	0,038	0,711
Motivasi Berprestasi	0,502	0,000

Hipotesis minor yang pertama, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada kedisiplinan terhadap kinerja guru MTs N kabupaten Purworejo. Dalam tabel 25 di atas, diperoleh koefisiensi korelasi sebesar 0,004 atau  $< 0,01$ . Dengan demikian dapat disimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja guru. Ini bermakna bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Uji hipotesis minor yang kedua, terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan tabel korelasi (tabel 25) diperoleh koefisiensi korelasi sebesar 0,711 atau  $> 0,01$  dan tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja guru MTs N kabupaten Purworejo. Ini bermakna bahwa tidak semua guru yang memiliki masa kerja yang lebih lama pasti memiliki kinerja yang lebih baik. Jadi diketahui ada guru yang lebih pendek masa kerjanya memiliki kinerja yang lebih baik.

Uji Hipotesis minor yang ketiga, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Dari tabel korelasi (Tabel 25) diperoleh koefisiensi korelasi sebesar 0,00 atau  $< 0,01$  dan signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MTs N kabupaten purworejo. Ini bermakna bahwa makin tinggi motivasi berprestasi guru makin tinggi pula kinerjanya. Dari hasil analisis dapat diketahui nilai Sumbangan efektif dan relative dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dalam tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7. Sumbangan Efektif dan Relatif Variabel bebas terhadap variabel terikat**

	Contribution Summary	
	Relativity	Effectivity
X1 Kedisiplinan	30.302%	14.646%
X2 Pengalaman Kerja	0.326%	0.158%
X3 Motivasi berprestasi	69.371%	33.529%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>48.332%</b>

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MTs N kabupaten Purworejo. Ini berarti bahwa kinerja guru yang dijabarkan dalam empat standar kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dapat dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan, pengalaman kerja dan motivasi berprestasi. Pengaruh ketiga variabel tersebut berkisar 48% persen dari seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini membenarkan teori yang disampaikan oleh Sedarmayanti bahwa kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh (1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) Pendidikan, (3) ketrampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5)

tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi (Supardi, 2016:19).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan mempengaruhi secara signifikan kinerja guru-guru MTs N kabupaten Purworejo. Dalam penelitian ini diketahui bahwa kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru-guru MTs Negeri kabupaten Purworejo. Hasil penelitian ini membenarkan teori yang disampaikan oleh Malayu S.P hasibuan yang mengatakan bahwa semakin baik kinerja seorang karyawan akan semakin baik pula prestasi kerjanya (Supomo dan Eti Nurhayati, 2018:133). Tuntutan kewajiban hadir dan pulang tepat waktu dengan melakukan absensi menggunakan finger print di lingkungan MTs negeri di kabupaten Purworejo cukup efektif untuk mendorong para guru hadir dan pulang pada waktu yang ditentukan. Demikian juga kedisiplinan dalam berpakaian dan bekerja sama dengan orang lain sudah berjalan dengan baik. Tingkat kedisiplinan guru-guru MTsN kabupaten Purworejo yang masih dalam tingkatan sedang dengan ditunjukkan oleh skor rerata 62,94 maka masih perlu ditingkatkan dimasa yang akan datang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja atau lamanya guru bekerja tidak begitu mempengaruhi kinerja guru-guru MTs Negeri kabupaten Purworejo. Dari nilai sig.  $0,711 > 0,01$  maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja guru-guru MTs N kabupaten Purworejo. Dapat di simpulkan bahwa guru yang lebih lama bekerja tidak berarti memiliki kinerja yang lebih baik daripada guru yang lebih sedikit masa kerjanya.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi secara signifikan kinerja guru-guru MTs N kabupaten Purworejo. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru-guru MTs Negeri kabupaten Purworejo. Hasil tersebut membenarkan teori yang disampaikan oleh Clelalland yang mengatakan bahwa seorang pekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan (Kadarisman,2014:283).

Kinerja guru di MTs N Kabupaten Purworejo dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kedisiplinan, pengalaman kerja, dan motivasi berprestasi. Penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, meskipun terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Kedisiplinan guru, sebagai salah satu variabel yang diteliti, terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berkontribusi positif terhadap kinerja mereka di sekolah (Purwoko, 2018; Wicaksono, 2023; Hartini et al., 2021). Kedisiplinan

mencakup aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan komitmen terhadap tugas, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Pengalaman kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang lebih lama dapat meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugasnya (Bahri, 2016; Pramesti & Muhyadi, 2018). Guru yang memiliki pengalaman lebih banyak cenderung lebih terampil dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi pelajaran, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, pengalaman kerja juga berhubungan dengan kemampuan guru dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul di lingkungan pendidikan, sehingga mereka dapat beradaptasi dan mencari solusi yang efektif (Mahyuddin et al., 2018; Pramesti & Muhyadi, 2018).

Motivasi berprestasi merupakan faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Motivasi ini mencakup dorongan internal untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pengajaran (Warsid et al., 2020). Penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan metode pengajaran dan berinovasi dalam proses belajar mengajar (Anwar et al., 2021; Abror, 2023). Motivasi berprestasi juga berhubungan dengan kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan guru dalam kegiatan pembelajaran dan interaksi dengan siswa (Ardiana, 2017).

Secara keseluruhan, kedisiplinan, pengalaman kerja, dan motivasi berprestasi berfungsi sebagai faktor-faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N Kabupaten Purworejo. Penelitian menunjukkan bahwa ketika ketiga faktor ini diterapkan secara bersamaan, dampaknya terhadap kinerja guru menjadi lebih signifikan (Syaputra et al., 2020; Timor, 2018). Namun, penting untuk dicatat bahwa masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti lingkungan sekolah, dukungan dari kepala sekolah, dan kebijakan pendidikan yang diterapkan (A'yun, 2022; Darmawan, 2019). Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja guru yang optimal, perlu adanya pendekatan holistik yang mempertimbangkan semua faktor yang berkontribusi terhadap kinerja tersebut.

## **Kesimpulan**

Kinerja guru di MTs N Kabupaten Purworejo dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kedisiplinan, pengalaman kerja, dan motivasi berprestasi. Penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, meskipun terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Dalam konteks ini, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hal ini penting untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N Kabupaten Purworejo dan lembaga pendidikan lainnya. Dengan memahami interaksi antara kedisiplinan, pengalaman kerja, dan motivasi berprestasi, serta faktor-faktor lain yang relevan, pihak manajemen pendidikan dapat merancang program pengembangan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di daerah tersebut.

## Daftar Pustaka

- A'yun, N. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 86-96. <https://doi.org/10.26555/jiei.v3i2.6607>
- Abror, A. (2023). Pengaruh iklim organisasi, profesionalisme guru, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. *Pema (Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 3(3), 22-35. <https://doi.org/10.56832/pema.v3i3.376>
- Anwar, G., Yuliaty, F., & Mulyani, S. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru paud di korwil bidang pendidikan kecamatan bungbulang kab. garut., 133-144. <https://doi.org/10.32897/sobat3.2021.12>
- Ardiana, T. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di kota madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02). <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pu bina marga wilayah kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1), 21-50. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i1.84>
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan Seni Dan Teknologi*, 3(2), 244-256. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>
- Hartini, H., Rahmawati, R., & Asmin, E. (2021). Motivasi, komitmen organisasi, kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Kota Depok : Rajagrafindo Persada
- Mahyuddin, T., Hanisah, H., & Rahmi, C. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Penelitian Agrisamudra*, 5(1), 22-29. <https://doi.org/10.33059/jpas.v5i1.838>
- Pramesti, D. and Muhyadi, M. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA. *Harmoni Sosial Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43-56. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v5i1.11854>

- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru Smk. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.846> 7
- Syaputra, M., Makhdalena, M., & Sumarno, S. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kemuning Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Jumped (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(2), 146. <https://doi.org/10.31258/jmp.8.2.p.146-155>
- Timor, H. (2018). Mutu sekolah; antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 21-30. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11568>
- Warsid, W., Dekawati, I., & Pujiyati, W. (2020). Analisis kondisi lingkungan sekolah dan motivasi berprestasi serta dampaknya terhadap produktivitas kerja guru. *Edum Journal*, 3(2), 79-93. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v3i2.68>
- Wicaksono, A. (2023). Pengaruh supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk muhammadiyah 6 donomulyo kabupaten malang. *Journal of Economics and Business Ubs*, 12(4), 2437-2451. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.302>