



Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru Yang Dampaknya Pada Kinerja Guru (Studi Kasus Komunitas Mgmp Kimia Sma Negeri Jakarta Timur 1)

Mei Wanita Simanjuntak ^{1*}, Rudianto ², Jones Zenas Rante ³, dan Marisi Pakpahan ⁴

¹⁻⁴ IBM asmi Jakarta, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta;

* Corresponding Author : Mei Wanita Simanjuntak, e-mail : meiwsimanjuntak12@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the influence of work ethic, work relationships, and work environment on work motivation and its impact on teacher performance at SMA Negeri Jakarta Timur 1. A quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires and analyzed statistically. The results indicate that the implementation of work ethic, work relationships, and work environment at the school received very positive evaluations from the teachers. Work ethic and work environment were found to have a significant direct effect on work motivation, while work relationships did not show a direct effect on motivation. On the other hand, work ethic and work relationships had a direct impact on teacher performance, whereas the work environment did not show a direct influence on performance. Teacher work motivation also proved to significantly affect performance improvement. These findings highlight the importance of strengthening work ethic and the quality of work relationships in enhancing teacher motivation and performance within educational settings.

Keywords: work ethic; work relationships; work environment; work motivation; teacher performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja Guru di SMA Negeri Jakarta Timur 1. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dianalisis secara statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi etos kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja di sekolah tersebut mendapat penilaian sangat baik dari para guru. Etos kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja, sementara hubungan kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap motivasi. Di sisi lain, etos kerja dan hubungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja. Motivasi kerja guru juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan etos kerja dan kualitas hubungan kerja dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di lingkungan pendidikan.

Kata kunci: etos kerja; hubungan kerja; lingkungan kerja; motivasi kerja; kinerja guru

Received: May 18, 2025

Revised: June 6, 2025

Accepted: July 6, 2025

Published: July 12, 2025

Curr. Ver.: July 12, 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan bangsa dan mencetak generasi yang berkualitas. Dalam konteks ini, guru memegang peran strategis sebagai ujung tombak keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas sistem pendidikan, serta berpengaruh langsung terhadap hasil belajar peserta didik (Fitria, 2017). Seorang guru yang memiliki kinerja baik ditandai dengan kedisiplinan, tanggung jawab, kreativitas, serta kemampuan bekerja sama dalam lingkungan sekolah (Saragih & Sitompul, 2020).

Namun, kualitas pendidikan dan profesionalisme guru di Indonesia masih menghadapi tantangan yang cukup serius. Berdasarkan data World Top 20 Education Database tahun 2023, Indonesia menempati peringkat ke-67 dari 203 negara. Hal ini sejalan dengan temuan UNESCO dalam Global Education Monitoring Report (2016), yang menunjukkan bahwa kualitas guru Indonesia berada di peringkat terbawah dari 14 negara berkembang. Salah satu penyebab rendahnya kualitas guru adalah tidak terpenuhinya standar kompetensi dan pendidikan minimal (Muslimin, 2020).

Hasil pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti di SMA Negeri Jakarta Timur 1 mengungkapkan bahwa sebagian besar guru menunjukkan rendahnya etos kerja, lemahnya hubungan kerja, serta kurang optimalnya lingkungan kerja. Sebagai contoh, hanya 25% responden yang menyatakan hadir tepat waktu dan menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap tugas mengajar. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut secara nyata memengaruhi semangat kerja guru, yang selanjutnya berdampak pada rendahnya kualitas kinerja (Wibowo, 2016).

Selain itu, motivasi guru sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung, baik dari sisi fisik, sosial, maupun psikologis. Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan suportif mampu meningkatkan produktivitas individu. Sementara itu, kerja sama tim yang baik dan komunikasi efektif di antara rekan sejawat juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru (Susanty & Suwanto, 2014).

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian guru hanya merasa terdorong untuk mengajar ketika hubungan kerja dan lingkungan sesuai dengan preferensi pribadi, serta tidak ada insentif langsung yang mendorong performa. Budaya permisif dan kebiasaan saling menutupi pelanggaran rekan sejawat turut memperparah lemahnya disiplin dan tanggung jawab profesional.

Berdasarkan fenomena tersebut, sangat penting untuk menelaah secara empiris pengaruh etos kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru dan dampaknya terhadap kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada komunitas MGMP Kimia SMA Negeri Jakarta Timur 1, sebagai upaya mengidentifikasi faktor-faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan menengah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hipotesis serta mengukur pengaruh antar variabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat kondisi faktual terkait etos kerja, hubungan kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang tergabung dalam Komunitas MGMP Kimia di SMA Negeri Jakarta Timur 1, berjumlah 107 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Terdapat tiga variabel bebas yaitu etos kerja (X1), hubungan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3); satu variabel intervening yaitu motivasi guru (Y); serta satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Z). Masing-masing variabel dioperasionalkan berdasarkan indikator yang relevan dan diukur menggunakan skala Likert 5 poin.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup, observasi langsung di sekolah, serta studi pustaka. Data dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis data meliputi analisis jalur (path analysis), analisis regresi linear berganda, korelasi, dan uji hipotesis simultan serta parsial. Untuk menguji validitas model digunakan koefisien determinasi (R^2) dan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Model penelitian yang digunakan menggambarkan pengaruh langsung dan tidak langsung dari etos kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui variabel motivasi sebagai mediator. Hipotesis diuji untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel mempengaruhi kinerja guru di lingkungan sekolah tersebut.

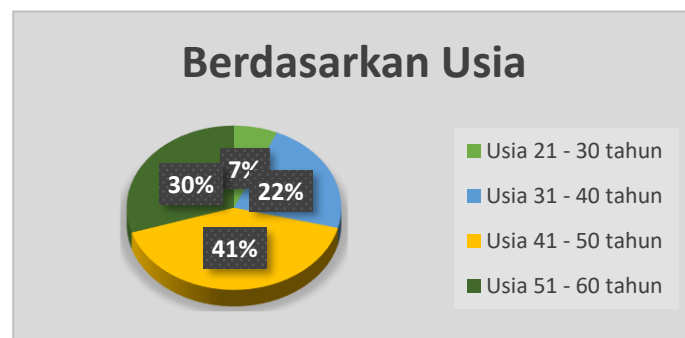
3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Deskripsi Data Responden

Sampel: 107 guru kimia dari MGMP SMA Negeri Jakarta Timur 1 (sampling jenuh/sensus).

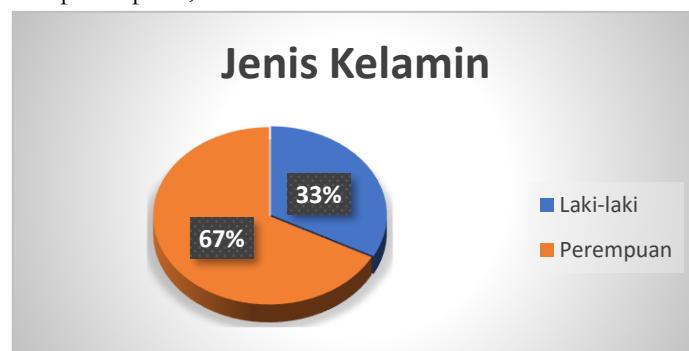
Karakteristik Responden:

Usia: Mayoritas berusia 41–50 tahun (41%), diikuti 51–60 tahun (30%).



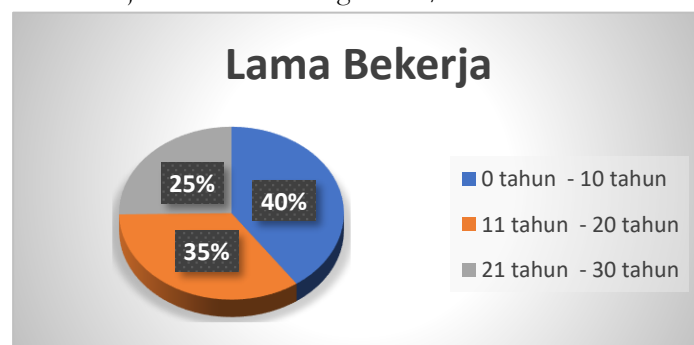
Gambar 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin: 67% perempuan, 33% laki-laki



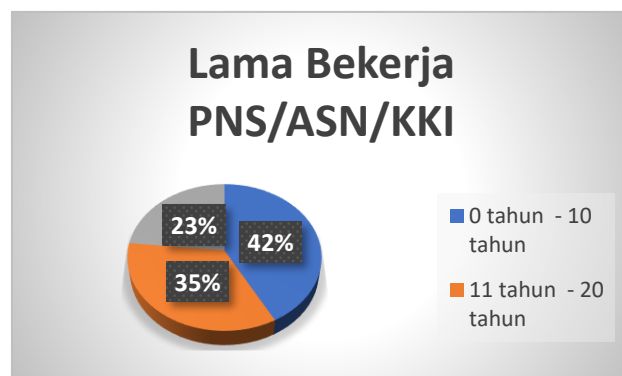
Gambar 2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Lama Bekerja: 40% bekerja ≤ 10 tahun sebagai PNS/ASN



Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama kerja

Status PNS/ASN: 42% bekerja ≤ 10 tahun sebagai PNS/ASN



Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Pendidikan: 86% berpendidikan sarjana, 14% magister



Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

3.2 Gambaran Variabel Penelitian

3.2.1 Etos Kerja (X1)

Indikator Terbaik: Tanggung jawab (indeks 4.65), diikuti ketelitian (4.51) dan kehadiran (4.28).

Kesimpulan: Etos kerja guru secara keseluruhan dinilai "Sangat Baik" (rata-rata indeks 4.48).

Tabel 1. Hasil Analisis Indikator pada variabel X₁ (Etos Kerja)

Indikator	5	4	3	2	1	Jumlah	Bobot	Indeks	Keterangan
X ₁₋₁	48	41	18	0	0	107	458	4.28	Sangat Baik
X ₁₋₂	60	42	5	0	0	107	483	4.51	Sangat Baik
X ₁₋₃	70	37	0	0	0	107	498	4.65	Sangat Baik
RATA-RATA INDEKS								4.48	Sangat Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

3.2.2 Hubungan Kerja (X2)

Indikator Terbaik: Penyelesaian konflik (indeks 4.53), diikuti hubungan interpersonal (4.51) dan dukungan pimpinan (4.46).

Kesimpulan: Hubungan kerja guru sangat baik (rata-rata indeks 4.5).

Tabel 2. Hasil Analisis Indikator pada Variabel X₂ (Hubungan Kerja)

Indikator	5	4	3	2	1	Jumlah	Bobot	Indeks	Keterangan
X ₂₋₁	58	41	8	0	0	107	478	4.46	Sangat Baik
X ₂₋₂	58	46	3	0	0	107	483	4.51	Sangat Baik
X ₂₋₃	60	44	3	0	0	107	485	4.53	Sangat Baik
RATA-RATA INDEKS								4.5	Sangat Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

3.2.3 Lingkungan Kerja (X₂)

Indikator Terbaik: Hubungan sosial (indeks 4.53), diikuti lingkungan fisik (4.44) dan waktu (4.20).

Kesimpulan: Lingkungan kerja sangat baik (rata-rata indeks 4.39).

Tabel 3. Hasil Analisis Indikator pada Variabel X₃ (Lingkungan Kerja)

Indikator	5	4	3	2	1	Jumlah	Bobot	Indeks	Keterangan
X ₃₋₁	58	39	10	0	0	107	476	4.44	Sangat Baik
X ₃₋₂	60	44	3	0	0	107	585	4.53	Sangat Baik
X ₃₋₃	27	75	5	0	0	107	450	4.20	Sangat Baik
RATA-RATA INDEKS								4.39	Sangat Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

3.2.4 Motivasi Guru (Y)

Indikator Terbaik: Tanggung jawab (indeks 4.62), diikuti kemandirian (4.59) dan pengembangan diri (4.46).

Kesimpulan: Motivasi guru sangat tinggi (rata-rata indeks 4.56).

Tabel 4. Hasil Analisis Indikator pada Variabel Y (Motivasi Guru)

Indikator	5	4	3	2	1	Jumlah	Bobot	Indeks	Keterangan
Y1	67	40	0	0	0	107	495	4.62	Sangat Baik
Y2	56	45	6	0	0	107	478	4.46	Sangat Baik
Y3	64	43	0	0	0	107	492	4.59	Sangat Baik
RATA-RATA INDEKS								4.56	Sangat Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

3.2.5 Kinerja Guru (Z)

Indikator Terbaik: Pelaksanaan pembelajaran (indeks 4.59), diikuti perhatian/kepedulian (4.54) dan penilaian evaluasi (4.49).

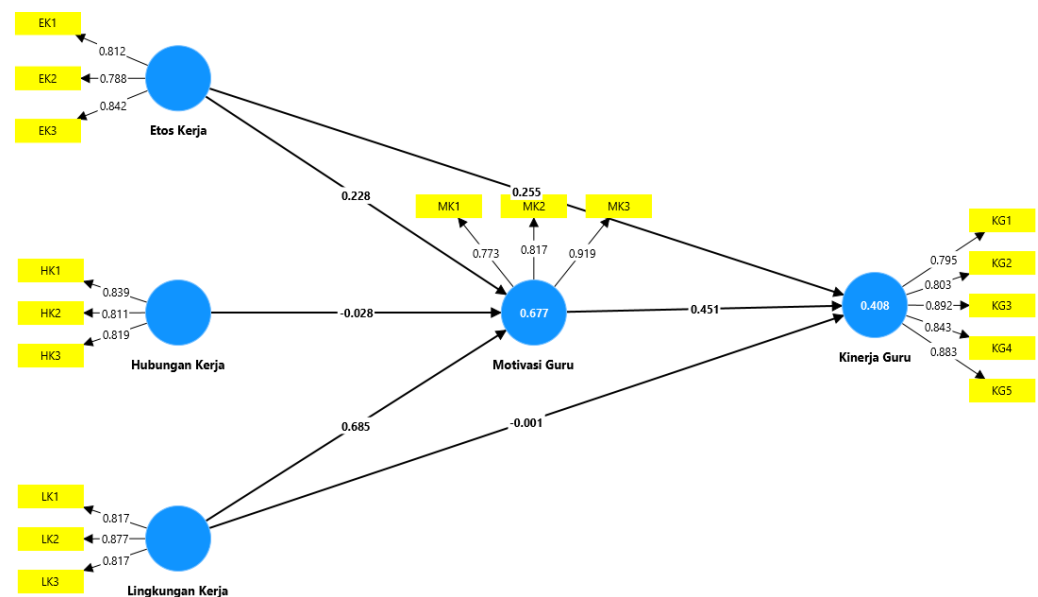
Kesimpulan: Kinerja guru sangat baik (rata-rata indeks 4.49).

Tabel 5. Hasil Analisis Indikator pada variabel Z (Kinerja Guru)

Indikator	5	4	3	2	1	Jumlah	Bobot	Indeks	Keterangan
Z1	66	39	2	0	0	107	492	4.59	Sangat Baik
Z2	41	66	0	0	0	107	469	4.38	Sangat Baik
Z3	58	43	4	2	0	107	478	4.46	Sangat Baik
Z4	58	49	0	0	0	107	486	4.54	Sangat Baik
Z5	57	47	2	1	0	107	481	4.49	Sangat Baik

RATA-RATA INDEKS	4.49	Sangat Baik
------------------	------	-------------

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025



Gambar 1. Model Path Diagram Sebelum Lolos Uji Validitas dan Reliabilitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

3.3 Analisis Pengaruh Variabel

3.3.1 Pengaruh Langsung

Etos Kerja (X1) → Kinerja Guru (Z): Signifikan ($\beta=0.255$, $p=0.030$).

Etos Kerja (X1) → Motivasi (Y): Signifikan ($\beta=0.228$, $p=0.004$).

Hubungan Kerja (X2) → Motivasi (Y): Tidak signifikan ($\beta=-0.028$, $p=0.723$).

Lingkungan Kerja (X3) → Kinerja (Z): Tidak signifikan ($\beta=-0.001$, $p=0.992$).

Lingkungan Kerja (X3) → Motivasi (Y): Signifikan ($\beta=0.685$, $p=0.000$).

Motivasi (Y) → Kinerja (Z): Signifikan ($\beta=0.451$, $p=0.001$).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
Etos Kerja -> Kinerja Guru	0.255	0.251	0.117	2.173	0.030	Signifikan
Etos Kerja -> Motivasi Kerja	0.228	0.228	0.079	2.875	0.004	Signifikan
Hubungan Kerja -> Motivasi Kerja	-0.028	-0.024	0.079	0.355	0.723	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	-0.001	0.006	0.127	0.011	0.992	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.685	0.685	0.071	9.684	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.451	0.452	0.140	3.221	0.001	Signifikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

3.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi Motivasi)

Lingkungan Kerja → Motivasi → Kinerja: Signifikan ($\beta=0.309$, $p=0.001$).

Etos Kerja → Motivasi → Kinerja: Signifikan ($\beta=0.103$, $p=0.031$).

Hubungan Kerja → Motivasi → Kinerja: Tidak signifikan ($\beta=-0.013$, $p=0.726$).

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.309	0.308	0.097	3.199	0.001	Signifikan
Etos Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.103	0.102	0.048	2.164	0.031	Signifikan
Hubungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	-0.013	-0.005	0.036	0.350	0.726	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

3.4 Analisis Regresi Berganda

Motivasi (Y): Dipengaruhi positif oleh etos kerja ($\beta=0.200$) dan lingkungan kerja ($\beta=0.575$), tetapi negatif oleh hubungan kerja ($\beta=-0.062$).

Kinerja (Z): Dipengaruhi positif oleh etos kerja ($\beta=0.508$), hubungan kerja ($\beta=0.443$), dan lingkungan kerja ($\beta=0.325$).

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung Melalui Variabel Mediasi Variabel

Variabel	Z
X ₁ melalui Y	Diterima
X ₂ melalui Y	Ditolak
X ₃ melalui Y	Diterima

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.940	1.031		.912	.364
	Etos Kerja	.200	.089	.160	2.247	.027
	Hubungan Kerja	-.062	.070	-.061	-.880	.381
	Lingkungan Kerja	.575	.066	.628	8.768	.000
	Kinerja Guru	.134	.041	.222	3.274	.001

Gambar 2. Uji Hipotesis Variabel X terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.402	2.420		2.232	.028
	Etos Kerja	.508	.208	.245	2.435	.017
	Hubungan Kerja	.443	.164	.262	2.707	.008
	Lingkungan Kerja	.325	.154	.215	2.106	.038

Gambar 3. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel X terhadap Z

3.5 Pembahasan Utama

3.5.1 Temuan Kunci:

- Lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru, sementara hubungan kerja tidak signifikan.
- Motivasi berperan sebagai mediator efektif untuk lingkungan kerja dan etos kerja, tetapi tidak untuk hubungan kerja.
- Guru cenderung lebih termotivasi oleh faktor internal (etos kerja) dan eksternal (lingkungan fisik/non-fisik) daripada hubungan interpersonal.

3.5.2 Implikasi:

- Sekolah perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja (fasilitas, waktu, hubungan sosial) dan etos kerja (kedisiplinan, tanggung jawab) untuk mendorong kinerja guru.
- Perlunya pendekatan manajemen yang fokus pada pengembangan diri guru dan kemandirian.

3.5.3 Keterbatasan:

- Sampel terbatas pada guru kimia di satu wilayah, sehingga generalisasi perlu hati-hati.
- Variabel lain seperti kepemimpinan atau kebijakan sekolah mungkin belum terukur.

4. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk motivasi dan kinerja guru di SMA Negeri Jakarta Timur 1. Secara umum, para guru memiliki etos kerja yang tinggi, terutama pada aspek tanggung jawab, yang menjadi indikator paling dominan. Hubungan kerja di sekolah juga tergolong sangat baik, dengan penyelesaian konflik menjadi aspek yang paling menonjol. Lingkungan kerja yang kondusif tercermin dari hubungan sosial yang harmonis antar guru dan staf. Motivasi kerja guru berada pada tingkat yang tinggi, dengan tanggung jawab, pengembangan diri, dan kemandirian sebagai faktor utama. Kinerja guru juga dinilai sangat baik, terutama dalam pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penerapan disiplin positif, serta evaluasi hasil belajar. Dari sisi pengaruh antar variabel, etos kerja dan lingkungan kerja terbukti secara langsung mempengaruhi motivasi guru, sementara hubungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi. Selanjutnya, etos kerja dan hubungan kerja terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung. Motivasi guru sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong kualitas kinerja guru.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar sekolah terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas etos kerja, hubungan kerja, serta lingkungan kerja yang sudah terbentuk dengan baik. Upaya ini memerlukan komitmen bersama seluruh guru untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif, baik dengan atau tanpa dorongan motivasi eksternal. Kehadiran guru sebagai salah satu indikator etos kerja juga perlu ditingkatkan, mengingat perannya yang signifikan terhadap kinerja. Supervisi langsung oleh kepala sekolah secara rutin, minimal satu kali dalam seminggu, dapat menjadi sarana efektif untuk memantau dan memperbaiki kinerja guru secara berkelanjutan. Selain itu, pelatihan rutin bagi guru sangat penting untuk mendukung pengembangan diri dan peningkatan kualitas profesionalisme.

Dukungan dari pimpinan sekolah dalam bentuk penghargaan atau motivasi juga diperlukan agar guru lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Peningkatan motivasi intrinsik guru juga perlu didorong melalui pendekatan yang menekankan makna dan tanggung jawab sebagai pendidik. Terakhir, evaluasi kinerja secara berkala harus dilakukan untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi guru dan merancang solusi yang tepat untuk memperkuat mutu pendidikan di sekolah.

Daftar Pustaka

- [1] Abdullah, W. dan Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Budiyono. 2009. Statistika untuk Penelitian. Surakarta: UNS Press.
- [4] Dahlan. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati. Universitas Putera Batam, 2021
- [5] Danang Sunyoto, 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta.
- [6] Dimiyati, Mohamad N. Ari Subagio. 2016. Impact of Service Quality, Price, and Brand on Loyalty with the mediation of Customer Satisfaction on Pos Ekspres in East Java. Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy Vol 7 No 4
- [7] Dr. Said Ashlan, SE., M. P., & Dr. Akmaluddin, S.Pd.i., M. P. (2021). Manajemen Kinerja Guru. In Penerbit Yayasan Barcode (Pertama). Penerbit Yayasan Barcode
- [8] Edy Sutrisno, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana. Mulyasa,
- [9] Erdemili, Ö. (2015). Teachers’ Withdrawal Behaviors and their Relationship with Work Ethic. Eurasian Journal of Educational Research, 201-220.
- [10] Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar: Celebes Media Perkasa. Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012
- [11] Ghazali, Imam. (2012). Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Ghazali, I. (2016). Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Semarang, Yoga Pratama.
- [13] Gunawan, I. (2015). Strategi Meningkatkan Kinerja Guru: Apa Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah? Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Berbasis Karya Ilmiah, 1(1), 305-312.
- [14] Hartono, Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), halaman 10.
- [15] Jahari, Jaja. 2013. Pengelolaan Pendidikan Suatu Pendekatan Teori dan Praktik. Fajar Media: Bandung
- [16] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat. Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia Priansa, Donni, Juni 2016 Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia.cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta.
- [17] Lany Widyantun, “ Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (Bca) Cabang Borobudur, Malang”, Wacana Vol. 13 No.2. April 2010), hal 215.
- [18] Mahardika. Sutrisno Edi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia ed.10 jilid.1, Indek, Jakarta
- [19] Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review), 9(3), 158–167.
- [20] Maslow, 2014, Motivation and Personality. Rajawali, Jakarta.Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018b). Model Penilaian Kinerja Guru. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- [21] Muslimin. (2020). Program penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Indonesian Journal of Education Management & Administration Review, 4(1), 197– 204.
- [22] Nitisemito, A. S. (2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Kelima, Ce). Jakarta: Ghalia Indonesia
- [23] Nogi S, Hessel. Tangklisan (2005). Manajemen Publik. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- [24] Peterson, R. A. (1995). Relationship marketing and the consumer. Journal of the academy of marketing science, 23(4), 278-281.
- [25] Pianda, Didi. (2018). Kinerja Guru. Jawa Barat: CV Jejak
- [26] Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 6(1), 109–114.
- [27] Rismawati. & Mattalata. 2018. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- [28] Rivai Dan Ella, Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- [29] Robbins, 2003, Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi. Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, Jakarta
- [30] Rosenthal, Jeffery S. 2010. Active-Learning Strategies in Advanced Mathematics Clases. International Journal of science and Mathematics Education. Sarwono, Jonathan. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- [31] Samtono. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada Guru-Guru SMK Ma’arif Comal Pemalang. Jurnal Among Makarti, 10(20).
- [32] Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. (Bandung: Mandar Maju, 2011) h. 2.
- [33] Siwi Ultima Kadarmo dkk, 2001, Koordinasi dan Hubungan Kerja, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta
- [34] Sinamo, & Jansen H. (2011). Etos Kerja Profesional Navigator anda Menuju Sukses. Jakarta: PT. Spirit Mahardika
- [35] Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. Perspektif Ilmu Pendidikan.
- [36] Simanjuntak Dalam Manik Dan. Syafrina ,2018 “Motivasi Dan Memobilisasi Seluruh Karyawan Untuk Dapat Bekerja Secara Optimal. Kerinci.
- [37] Suharsimi, Arikunto.2010.Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.Jakarta: Pt Bina Aksara. Azwar,Saifuddin
- [38] Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [39] Supardi, 2013, “Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar”. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya.