

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Profesionalisme pendidik Terhadap Kinerja Pendidik pada SMP Negeri 6 Kota Sukabumi

¹Hanifah, ²Kemal Taufik, ³Suhardi

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email: hf230808@gmail.com, kemaltaufik.1007@gmail.com, suhardiuninus26@gmail.com

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Profesionalisme Pendidik, Kinerja Pendidik

ABSTRAK

Masalah mutu Pendidikan merupakan masalah utama dalam Pendidikan Nasional di Indonesia. Isu tentang rendahnya mutu Pendidikan sudah lama didengar, baik dari hasil survey maupun rangkuman analisis, yang menunjukkan bahwa mutu Pendidikan di Indonesia masih belum mencapai kualifikasi seperti yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan profesionalisme pendidik terhadap kinerja pendidik pada SMPN 6 Kota Sukabumi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 tenaga pendidik. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan profesionalisme pendidik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pendidik pada SMPN 6 Kota Sukabumi. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan profesionalisme pendidik berpengaruh terhadap kinerja pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi. Hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,571 atau 57,1%. Dengan demikian besarnya kontribusi Motivasi kerja, Budaya organisasi dan Profesionalisme Pendidik terhadap Kinerja pendidik sebesar 57,1% sedangkan sisanya 42.1% merupakan pengaruh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang dan mengimplementasikan program-program motivasi kerja yang efektif bagi pendidik, budaya organisasi dan peningkatan profesionalisme pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi. Program tersebut dapat mencakup insentif finansial, pengakuan atas prestasi, pelatihan motivasi, dan pengembangan rencana karir yang jelas.

ABSTRACT

Keywords:

Work Motivation, Organizational Culture, Professionalism of Educators, Performance of Educators

The quality of education is a major problem in national education in Indonesia. The issue of the low quality of education has long been heard, both from the results of surveys and summary analysis, which shows that the quality of education in Indonesia still has not reached the qualifications as expected. This study aims to determine and analyze the effect of work motivation, organizational culture and professionalism of educators on the performance of educators at SMPN 6 Sukabumi City. The number of samples in this study were 32 educators. The analysis method used multiple linear regression analysis. The results showed that work motivation, organizational culture and educator professionalism partially influenced the performance of educators at SMPN 6 Sukabumi City. Based on the results of hypothesis testing, it shows that work motivation, organizational culture and educator professionalism affect the performance of educators at SMPN 6 Sukabumi City. The results of the determination test show that the coefficient of determination in the Adjusted R Square column is 0.571 or 57.1%. Thus the magnitude of the contribution of work motivation,

organizational culture and educator professionalism to educator performance is 57.1% while the remaining 42.1% is the influence of other variables outside the variables used in this study. The results of the study can be used as a basis for designing and implementing effective work motivation programs for educators, organizational culture and improving the professionalism of educators at SMPN 6 Sukabumi City. The program can include financial incentives, recognition of achievement, motivational training, and development of a clear career plan.

PENDAHULUAN

Masalah globalisasi yang terjadi saat ini menimbulkan berbagai dampak dan tantangan bagi bangsa Indonesia, khususnya yang menuntut kesiapan diri untuk mengikuti laju pertumbuhan yang cepat dari ilmu pengetahuan. Untuk mengatasi tantangan tersebut bangsa Indonesia harus mampu melaksanakan pembangunan di segala bidang khususnya pembangunan Pendidikan, sebagai salah satu pembangunan yang sangat penting dan strategis.

Rendahnya kualitas pendidik merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi tantangan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Bangsa Indonesia harus turut berkiprah dalam percaturan global, maka pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem Pendidikan yang berkualitas baik melalui jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari Pendidikan dasar sampai Pendidikan tinggi. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa (2013) tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, oleh karena indikator menunjukkan bahwa Pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Pendidikan adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, pendidik merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Pendidik tidak hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar, dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan peserta didik dalam belajar, yang berakher peningkatan mutu Pendidikan.

Masalah mutu Pendidikan merupakan masalah utama dalam Pendidikan Nasional di Indonesia. Isu tentang rendahnya mutu Pendidikan sudah lama didengar, baik dari hasil survey maupun rangkuman analisis, yang menunjukkan bahwa mutu Pendidikan di Indonesia masih belum mencapai kualifikasi seperti yang diharapkan. Keadaan ini dapat disebabkan berbagai faktor yang

ada antara lain; kurangnya penghargaan pemerintah, rendahnya gaji guru yang tidak sesuai dengan yang disumbangkan bagi pembangunan bangsa, kebijakan pemerintah, profesi pendidik sendiri, penghargaan masyarakat terhadap pendidik, kurangnya pembinaan terhadap profesi pendidik, baik melalui Pendidikan prajabatan dan jabatan serta sebagai faktor yang saling berhubungan.

Pendidik sebagai individu memiliki kondisi yang tidak sama dalam sikap, tablat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan dibentuk oleh keadaan lingkungan dan pengalaman masing-masing. Karakteristik individu tersebut langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang didasari oleh motivasi kerja. Pendidik yang memiliki motivasi kerja tinggi senantiasa memiliki dorongan untuk bekerja gigih guna mencapai prestasi yang tinggi tanpa harus diawasi secara ketat, dipaksa, ditekan dan diancam atau diintimidasi.

Dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas ketika seseorang melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja. Kinerja seorang guru dikatakan baik apabila guru tersebut mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreatif dalam penyampaian pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, disiplin dalam pekerjaan, melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah, serta memiliki kepribadian yang menjadi panutan bagi siswa.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan di SMPN 6 Kota Sukabumi, ditemukan permasalahan terkait koordinasi kerja yang belum optimal, sehingga diidentifikasi berhubungan dengan kinerja pendidik, keterbatasan kompetensi yang dimiliki oleh para pendidik, kedisiplinan kerja pendidik yang masih rendah, kuantitas dan kualitas pekerjaan yang rendah serta penyelesaian pekerjaan yang berlarut-larut.

Guru profesional memiliki definisi sebagai seorang yang memiliki kompetensi serta keterampilan khusus pada bidang ilmu keguruan, dengan demikian guru bisa melaksanakan tanggungjawab beserta fungsinya secara maksimal (Dewi, 2015). Artinya keprofesionalan guru tidak hanya diperoleh dari sekolah formal saja tetapi juga harus mampu dan faham terhadap bermacam strategi dalam pembelajaran serta mahir tentang ilmu pedagogik dengan baik.

Agus F. Tamyong dalam Usman (2010:15) menyatakan pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Kualifikasi pendidikan guru sesuai dengan prasyarat minimal yang ditentukan oleh syarat-syarat seorang guru yang profesional. Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Selanjutnya dalam melakukan kewenangan profesionalismenya, guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan (competency) yang beraneka ragam. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Berlakunya undang-undang dan peraturan tersebut menuntut para guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, dan sebagainya.

Motivasi kerja guru sebagai salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di sekolah sebagai tantangan. Ia akan berusaha sedapat mungkin untuk mengatasi kekurangan itu. Dengan adanya perhatian yang baik terhadap guru, akan dapat menimbulkan motivasi para guru untuk berbuat yang terbaik dalam melakukan tugas sehingga menumbuhkan komitmen dalam melakukan pekerjaan yang berkualitas dan bertanggung jawab demi kemajuan organisasi

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan profesionalisme yang maksimal. Ketika seseorang terbentuk motivasinya, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menampilkan tugas pekerjaannya. Selain itu, motivasi yang dirasakan oleh pendidik akan berpengaruh terhadap profesionalisme pendidik dalam melaksanakan tugas, karena hal ini merupakan faktor yang berperan untuk memperoleh hasil karya yang optimal. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dari para pendidik akan sangat mempengaruhi kinerja pribadi yang pada akhirnya tujuan organisasi akan mudah dicapai.

Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan penuh semangat tinggi, serta ia akan berusaha mengembangkan tugas dan dirinya semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Tetapi pada kenyataan yang terjadi pihak manajemen dan pimpinan juga kurang memberikan dorongan agar guru menggunakan motivasi pada diri mereka sebagai penyemangat mereka dalam bekerja. Di SMPN 6 Kota Sukabumi motivasi kerja guru masih sangat kurang karena ada beberapa guru yang dalam belajar hanya memberikan tugas dalam setiap pelajaran dan malas untuk mengajar. Rendahnya motivasi kerja pada guru menyebabkan kinerja guru menurun.

Selain motivasi kerja, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja guru. Budaya organisasi amat besar pengaruhnya pada keberhasilan dan berkembangnya sebuah organisasi. Karena perusahaan bersedia mengeluarkan dana yang amat besar untuk mengubah budaya perusahaan (corporate culture) agar selalu sesuai dengan lingkungannya yang selalu berubah dengan cepat. Budaya organisasi adalah semua ciri yang menunjukkan kepribadian suatu organisasi: keyakinan bersama, nilai-nilai dan perilaku-perilaku yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi sebagai sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi, yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan secara

berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Sagala (2008:122), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dari makna bersama yang menekankan pentingnya norma-norma kelompok kerja, sentimen-sentimen, nilai-nilai dan interaksi-interaksi yang muncul di tempat kerja pada saat mereka menggambarkan sifat dan fungsi-fungsi organisasi mengacu kesuatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain”.

Budaya organisasi dianggap penting karena akan berpengaruh pada hasil akhir yang diharapkan kantor serta menjadi pondasi dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi sekolah. Beberapa permasalahan yang diperoleh diantaranya (1) Masih ditemukan sebagian personil sekolah yang kurang memahami norma yang berlaku, terlihat beberapa personil sekolah yang selain datang ke sekolah terlambat dari waktu yang ditentukan, pulang lebih awal, atau masih tetap berada di luar ruangan pada saat jam kerja. Hal ini disebabkan karena kurang tegasnya pemberian sanksi, sehingga peraturan yang dibuat sering diabaikan, (2) Masih terlihat kurangnya sistem nilai yang dianut oleh pegawai yang ada di sekolah baik dari atasan dengan bawahan atau bahkan antar pegawai, yang berupa keengganan membantu kesulitan teman sejawat baik itu persoalan pribadi maupun persoalan kedinasan. Padahal kerjasama yang baik antar pegawai merupakan pendorong tercapainya hasil kerja yang optimal, (3) Masih dijumpai adanya perilaku di sekolah dimana personil tidak melayani pengunjung dengan baik, (4) Masih kurangnya kepercayaan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga ada pegawai yang bekerja tanpa rasa tanggungjawab dan semangat yang tinggi dan hasil kerjanya kurang memuaskan. Ini terlihat ada beberapa pegawai yang dalam melakukan pekerjaan bisa dilakukan beberapa hari dan bahkan beberapa minggu, misalnya dalam mengurus surat izin pindah kerja/sekolah.

Berdasarkan kenyataan yang penulis liat dilapangan bahwa kurang maksimal dan kurang produktifnya pekerjaan dari pegawai/ pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bagian tata usaha ditemukan bahwa masih adanya pendidik atau pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang profesional dan koordinasi kerja belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan, hadir terlambat pada waktu yang telah ditetapkan dan pada jam kerja beberapa pegawai tidak pada posisinya dengan alasan yang tidak jelas ataupun meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Selain itu tingkat kehadiran pegawai yang belum dikatakan baik, hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Hal lain yang dapat penulis lihat berdasarkan observasi penulis yaitu dalam melaksanakan pekerjaan ada kalanya pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi dan melakukan penyimpangan dalam melaksanakan tugas khususnya bila pemimpin tidak berada ditempat dan mereka keluar untuk kepentingan diluar pekerjaan tanpa sepengetahuan pimpinan, sehingga banyak menyebabkan pekerjaan tertinggal, keterbatasan kompetensi yang dimiliki oleh para pendidik,

pengembangan karier belum berjalan optimal, sarana dan prasarana yang belum memadai, upah kerja pendidik yang masih rendah, budaya organisasi yang belum berjalan optimal dan masih rendahnya pengalaman kerja yang dimiliki pendidik.

Profesionalisme pendidik adalah aspek penting yang memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pendidik. Guru Profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Profesionalisasi guru oleh kedua pasangan penulis tersebut dipandang sebagai suatu proses yang bergerak dari ketidaktahuan (*ignorance*) menjadi tahu, dari ketidakmatangan (*immanurity*) menjadi matang, dari diarahkan orang lain (*other-directedness*) menjadi mengarahkan diri sendiri. Dalam dunia pendidikan guru yang diposisikan sebagai praktisi pendidik memiliki kewajiban mencerdaskan dan membimbing peserta didik kearah yang lebih baik serta kegiatan guru dalam pendidikan akan dinilai dan dievaluasi oleh seorang Kepala Sekolah atau tim Supervisi yang ada di Sekolah.

Profesionalisme yang berkaitan dengan kompetensi guru dijabarkan dalam UU No.14 tahun 2005 (dalam Janawi 2011:46) dalam isinya (1) Guru adalah guru profesional dengan tugas utama mendidik mengajar dan mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar dan menengah, (2) Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi, (3) Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik, hal-hal yang bersifat lebih teknis dan penjabarannya dapat diperhatikan melalui PP No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Salah satu masalah yang menjadi faktor pendorong terjadinya penurunan profesionalitas guru yang terdapat di SMPN 6 Kota Sukabumi diantaranya adalah dalam pemenuhan administrasi kelas yang biasanya diacuhkan oleh guru, yang kemudian hal tersebut dapat berdampak pada kemajuan mutu pengelolaan kelas. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan masalah terkait dengan pengelolaan kelas yang terdapat di SMPN 6 Kota Sukabumi. Masalah yang ditemukan peneliti tersebut, kebanyakan dipengaruhi oleh cara kerja guru terkait.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan profesionalisme pendidik secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik di SMP Negeri 6 Kota Sukabumi. Selain itu, penelitian ini juga fokus untuk memahami secara terpisah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pendidik, dan pengaruh profesionalisme pendidik terhadap kinerja pendidik di lingkungan pendidikan tersebut. Dengan mengintegrasikan faktor-faktor ini, penelitian bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik di SMP Negeri 6 Kota Sukabumi, yang dapat membantu dalam pengembangan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

METODE

Penelitian dilakukan di SMP Negeri 6 Kota Sukabumi. Penelitian dilakukan dari bulan Februari 2024 sampai dengan bulan Mei 2024, selama empat bulan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode survei. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan fokus pada pengukuran dan deskripsi hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap profesionalisme pendidik. Namun tidak berarti sama sekali mengabaikan pendekatan kualitatif, khususnya untuk menjelaskan hasil pengukuran yang menggunakan instrumen analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pendidik pada SMP Negeri 6 Kota Sukabumi yang berjumlah 32 guru. Sampel dalam penelitian ini adalah pendidik atau pendidik di SMP Negeri 6 Kota Sukabumi. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil, penulis menggunakan pendapat yang dikemukakan Oleh Prasetya Irawan (2000:183) yang menyatakan bahwa "bila populasi < 100, maka sebaiknya diambil semuanya sebagai sampel. Bila populasi > 100 minimal diambil 25-30%" Maka dengan demikian semua pendidik yang berjumlah 32 orang dijadikan sampel yang dinamakan dengan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja, Budaya organisasi dan Profesionalisme pendidik berpengaruh terhadap Kinerja pendidik

Hasil pengujian secara simultan variabel Motivasi kerja, Budaya organisasi dan Profesionalisme pendidik berpengaruh terhadap Kinerja pendidik. Berdasarkan hasil uji determinasi piketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,571 atau 57,1%. Dengan demikian besarnya kontribusi Motivasi kerja, Budaya organisasi dan Profesionalisme Pendidik terhadap Kinerja pendidik sebesar 57,1% sedangkan sisanya 42.1% merupakan pengaruh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan profesionalisme pendidik secara simultan sangatlah signifikan terhadap kinerja pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi. Ketiga faktor ini saling terkait dan saling memengaruhi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung.

Pertama-tama, motivasi kerja yang tinggi berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pendidik. Ketika pendidik merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka, seperti menyampaikan materi pelajaran dengan penuh dedikasi, berinteraksi dengan siswa secara positif, dan terlibat dalam aktivitas ekstrakurikuler yang mendukung pembelajaran. Motivasi yang tinggi juga memicu pendidik untuk mencari peluang untuk meningkatkan diri mereka sendiri, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Selanjutnya, budaya organisasi yang positif juga memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pendidik. Budaya organisasi yang didasarkan pada komunikasi terbuka, dukungan timbal balik, dan kolaborasi menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memotivasi. Ketika pendidik merasa didukung oleh manajemen sekolah dan rekan kerja, mereka lebih mungkin untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan sekolah, berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta berkolaborasi dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dalam profesi mereka.

Terakhir, profesionalisme pendidik juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pendidik secara keseluruhan. Ketika pendidik menunjukkan kompetensi akademik dan pedagogis yang tinggi, serta mempraktikkan etika kerja yang baik, mereka cenderung lebih efektif dalam menyampaikan materi pelajaran, membangun hubungan yang positif dengan siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Selain itu, keterlibatan dalam pengembangan diri secara berkelanjutan juga membantu pendidik untuk tetap relevan dan adaptif terhadap perubahan dalam dunia pendidikan.

Secara keseluruhan, pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan profesionalisme pendidik secara simultan menciptakan kondisi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi. Dengan memperhatikan dan memperkuat ketiga faktor ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada kemajuan siswa serta pengembangan profesional pendidik.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pendidik

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dilihat berdasarkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa semakin tingginya motivasi kerja, berdampak pada kinerja pendidik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 6 Kota Sukabumi.

Motivasi kerja adalah faktor kunci yang memengaruhi kinerja pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi. Dalam konteks ini, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong para pendidik untuk mencapai tujuan-tujuan mereka dalam mengajar. Beberapa faktor motivasi yang relevan dalam konteks ini termasuk rasa pencapaian, pengakuan, kebutuhan akan pertumbuhan profesional, serta kepuasan intrinsik yang diperoleh dari memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan siswa.

Pentingnya motivasi kerja yang tinggi bagi pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi dapat dilihat dari dampaknya terhadap kinerja mereka. Ketika pendidik merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menyampaikan materi pelajaran, berinteraksi dengan siswa, dan terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pembelajaran. Motivasi yang tinggi juga dapat mempengaruhi kehadiran dan keterlibatan pendidik di luar jam kerja, seperti menghadiri pelatihan atau seminar untuk meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif di SMPN 6 Kota Sukabumi. Pendidik yang termotivasi cenderung lebih kreatif dalam merancang metode pengajaran yang inovatif dan efektif, sehingga dapat meningkatkan minat dan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran. Mereka juga lebih mungkin untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa, serta berkolaborasi dengan rekan kerja dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih baik.

Untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi di SMPN 6 Kota Sukabumi, perlu adanya dukungan dari berbagai pihak, termasuk manajemen sekolah, rekan kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Manajemen sekolah dapat memainkan peran penting dalam menciptakan

budaya organisasi yang mendukung, memberikan pengakuan atas pencapaian pendidik, dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan profesional mereka. Selain itu, kolaborasi antarpendidik dan dukungan dari rekan kerja juga dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dengan saling memberikan dukungan dan berbagi pengalaman serta pengetahuan dalam menghadapi tantangan dalam profesi pendidik.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahari, Yusram Adi, Andi Irwan (2023), Ramadhan L, Rina, Hafipah (2023), Darus Salam, Suci Hartati (2023), Darus Salam, Suci Hartati (2023), dan Else Martadewi, Sudarno, Agus Joko Purwanto (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Harries Madiistriyatno (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pendidik

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pendidik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 6 Kota Sukabumi dilihat berdasarkan nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin meningkatkan kinerja pendidik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 6 Kota Sukabumi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi kinerja pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota komunitas sekolah. Di SMPN 6 Kota Sukabumi, budaya organisasi yang positif dapat memberikan landasan yang kokoh bagi kinerja pendidik yang efektif dan berkualitas.

Salah satu aspek penting dari budaya organisasi yang berpengaruh adalah komunikasi yang terbuka dan efektif. Ketika komunikasi antara manajemen sekolah, pendidik, dan staf lainnya berjalan lancar, hal ini memungkinkan untuk adanya pemahaman yang lebih baik terkait dengan tujuan, harapan, dan kebutuhan masing-masing pihak. Pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi dapat merasa lebih termotivasi dan terlibat ketika mereka merasa didengarkan dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan.

Selain itu, budaya organisasi yang memberikan dukungan dan penghargaan terhadap pencapaian juga dapat meningkatkan kinerja pendidik. Ketika manajemen sekolah dan sesama pendidik memberikan apresiasi dan pengakuan atas upaya serta prestasi yang dicapai oleh rekan kerja, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri pendidik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Pendidik yang merasa dihargai cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menyampaikan materi pelajaran serta memberikan dukungan kepada siswa.

Selain itu, budaya kolaboratif juga dapat meningkatkan kinerja pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi. Ketika pendidik merasa bahwa mereka adalah bagian dari tim yang solid dan saling mendukung, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mempromosikan pertukaran ide serta praktik terbaik dalam mengajar. Kolaborasi antarpendidik juga dapat membantu mengatasi tantangan-tantangan yang kompleks dalam pendidikan dan mendorong inovasi dalam pembelajaran.

Dalam keseluruhan, budaya organisasi yang didasarkan pada komunikasi terbuka, dukungan dan penghargaan, serta kolaborasi dapat sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi. Dengan memperkuat dan memelihara budaya organisasi yang positif,

sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesuksesan bagi pendidik dan siswa

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darus Salam, Suci Hartati (2023) Ramadhan L, Rina, Hafipah (2023) Darus Salam, Suci Hartati (2023), Else Martadewi, Sudarno, Agus Joko Purwanto (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Profesionalisme pendidik berpengaruh terhadap Kinerja pendidik

Hasil pengujian membuktikan bahwa Profesionalisme pendidik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 6 Kota Sukabumi. Alasan diterima hipotesis ini dilihat dari tabel regresi linear berganda, yaitu besarnya nilai Sig untuk variabel profesionalisme pendidik menunjukkan angka $<0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya profesionalisme pendidik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 6 Kota Sukabumi..

Profesionalisme pendidik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi. Profesionalisme dalam konteks ini mencakup berbagai aspek, termasuk kompetensi akademik dan pedagogis, etika kerja, dan keterlibatan dalam pengembangan diri secara berkelanjutan. Di SMPN 6 Kota Sukabumi, pendidik yang menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi cenderung menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih efektif dan membangun hubungan yang lebih positif dengan siswa, staf, dan orang tua.

Salah satu aspek kunci dari profesionalisme pendidik adalah kompetensi akademik dan pedagogis yang kuat. Pendidik yang memiliki pemahaman mendalam tentang materi pelajaran dan metode pengajaran yang efektif lebih mampu menyampaikan materi dengan jelas dan menarik, sehingga dapat meningkatkan pemahaman dan minat belajar siswa. Di SMPN 6 Kota Sukabumi, pendidik yang terus-menerus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan, kursus, dan pengembangan profesional lainnya dapat berkontribusi secara positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Selain itu, etika kerja yang tinggi juga merupakan bagian integral dari profesionalisme pendidik. Pendidik yang mempraktikkan nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan rasa hormat terhadap siswa dan rekan kerja cenderung menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan berorientasi pada nilai. Di SMPN 6 Kota Sukabumi, pendidik yang memperlihatkan etika kerja yang baik dapat menjadi teladan bagi siswa dan membangun kepercayaan dari orang tua serta masyarakat sekitar.

Keterlibatan dalam pengembangan diri secara berkelanjutan juga merupakan ciri dari profesionalisme pendidik yang tinggi. Pendidik yang aktif dalam mencari peluang untuk belajar dan berkembang secara pribadi dan profesional cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dalam dunia pendidikan dan lebih mampu menghadapi tantangan yang kompleks. Di SMPN 6 Kota Sukabumi, pendidik yang berkomitmen untuk terus belajar dan berkembang dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan mutu pendidikan serta menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inovatif.

Dengan meningkatkan kompetensi akademik dan pedagogis, mempraktikkan etika kerja yang tinggi, dan terlibat dalam pengembangan diri secara berkelanjutan, pendidik dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas dan mendukung perkembangan holistik siswa.

Hasil ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Tiara Anggia Dewi (2015), Wulan Apriliani Wahyuni, (2019) dan Roni Wiranata, Miftahus Surur, Siti Aisyah (2023) yang menyimpulkan bahwa profesionalisme pendidik berpengaruh terhadap kinerja pendidik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan profesionalisme pendidik secara signifikan meningkatkan kinerja pendidik di SMPN 6 Kota Sukabumi. Motivasi kerja yang tinggi memberikan dampak positif langsung terhadap kinerja, sementara budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab bersama juga berperan penting. Selain itu, profesionalisme pendidik yang kuat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung untuk peningkatan kualitas pengajaran. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik, dengan kontribusi total sebesar 57,1% menurut nilai koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pimpinan atau kepala sekolah SMPN 6 Kota Sukabumi untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pendidik berkinerja baik guna meningkatkan motivasi mereka. Penting juga bagi kepala sekolah untuk menunjukkan komitmen pada pembentukan budaya organisasi yang positif. Selain itu, disarankan untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan rutin seperti pelatihan bersama dan program pengembangan profesional untuk mendukung pendidik dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ary Ginanjar. (2010). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Argo Media
- Ali, Muhammad. (2017). *Kebijakan Pendidikan Menengah dalam Perspektif. Governance di Indonesia*. Malang: UB Press
- Alisuf, M. Sabri, (2010). *Pengantar Psikologi Umum & Perkembangan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya
- Andi Sulistio, Nik Haryanti (2022). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-. Ruzz Media
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bayu Fadillah, et all (2013:5). (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung*. 30–32.
- C Devi, H Madiistriyatno (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang*

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Profesionalisme pendidik Terhadap Kinerja Pendidik pada SMP Negeri 6 Kota Sukabumi

- Utama Daan Mogot. Media Manajemen Jasa, 2018
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Darus Salam, Suci Hartati (2023). Pengaruh Budaya dan Motivasi kerja terhadap kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro Tahun Pelajaran 2022/2023. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*. Vol. 02 No. 01 (2023) : 348-355
- Dewi, Rosmala. (2015). *Profesionalisasi Guru melalui Penelitian Tindakan Kelas*. Medan : Unimed Press.
- E. Mulyasa. (2008). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Elqadri, Z. M., & Wardoyo, D. T. W. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Rev. Eur. Stud.*, 7, 59.
- Else Martadewi, Sudarno, Agus Joko Purwanto (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SDN di Kota Pekanbaru. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Volume 09 (1) January 2023
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1)
- Ghozali, Imam. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamalik, Oemar. (2016). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Harries Madiistriyatno dan Toto Suharto Adiwijaya (2020), Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kec. Pusakajaya kab. Subang. *Alians. Jurnal Manajemen & Bisnis*
- Haryanto Hamonangan, Samsir, dan Raden Lestari Garnasih (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkulu. *Jurnal Ekonomi KIAM Vol. 32, No. 2, Des 2021*
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, & Hidayati. (2016, Desember). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin. Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 6(1), 67-76.
- Imam Santoso & Harries Madiistriyatno (2021), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media Jl. Kalipasir No. 36 Sukasari.
- Iskandar & Yuhansyah, (2018), *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Ivancevich, J. M. (2005). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kunandar. (2014). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Gajah Grafindo Persada.
- M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ma`arif, Muhammad Anas, (2017), Analisis Konsep Kompetensi Kepribadian Guru PAI menurut Az-Zarnuji, *ISTAWA: Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 2, Nomor 2, Januari-Juni

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Profesionalisme pendidik Terhadap Kinerja Pendidik pada SMP Negeri 6 Kota Sukabumi

- Madjid, Abd. (2016). Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mulyasa, (2013), Pengembangan dan implemtasi pemikiran kurikulum. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____, (2017). Kurikulum berbasis kompetensi. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nazir, Moh. (2013). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia
- Ramadhan L, Rina, Hafipah (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Polewali Mandar. Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL) Volume 3 No.1 (2023)
- Robbins, S. P (2011). Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall Intl, Inc.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior,. Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. (2012). Management, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Roni Wiranata , Miftahus Surur, Siti Aisyah (2023). Pengaruh profesionalisme dan sertifikasi terhadap kinerja guru mata pelajaran IPS di SMP Negeri Se-Kabupaten Lumajang. Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya
- Rusman. (2016). Model – Model Pembelajaran. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sahari, Yusram Adi, Andi Irwan (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL) Volume 3 No.1 (2023)
- Sondang P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarwan, Danim. (2007). Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu abad. 21. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. (2011). Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan. Pangsa Pasar, Cetakan keempat, Penerbit PT Rineka Cipta
- Suyanto. dan Asep Jihad. (2017). Menjadi Guru Profesional. Jakarta: Esensi.
- Syah Muhibbin.(2017), Psikologi Belajar.bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Taufik Hidayat, Hasrudy Tanjung dan Azwar Juliadi (2020). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Thoha, M. (2019). Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja. Grafindo
- Tiara Anggia Dewi (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. Jurnal Promosi. Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro. Vol.3.No.1 (2015) 24-35
- Tilaar. H.A.R, & Riant Nugroho, (2012), Kebijakan Pendidikan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Usman, M. Uzer. (2010). Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Uzer Usman. (2011). Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja. Rosdakarya.
- Virsa Sari Widuri, Innocentius Bernarto, Dewi Wuisan (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 10. No. 2, 2020

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Profesionalisme pendidik Terhadap Kinerja Pendidik pada SMP Negeri 6 Kota Sukabumi

- Waluyo, W., & Ismirah, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pelayanan Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Pppptk) Bisnis Dan Pariwisata Jakarta. *J. Sekr. Univ. Pamulang*, 3(1), 23.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Tanto, Fransisca Andreani. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA*. 3 (2): 37-45.
- Winardi, J. (2016), *Manajemen Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan. Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wulan Apriliani Wahyuni, (2019). Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru (Penelitian Deskriptif kuantitatif pada Sekolah Dasar Gugus II dan Gugus III di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung). Skripsi (S1) thesis, FKIP UNPAS
- Zahriyah, Umi Wita. dkk. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 1, Februari 2015



work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License