

Determinasi Kinerja Guru: Analisis Peran Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja pada Pendidikan Menengah di Kabupaten Merangin

Muhammad Zikri Farhan

Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merangin, Indonesia

Email Korespondensi : zikrifarhan76@gmail.com

Abstract

Teacher performance is one of the primary indicators of the success of educational institutions; therefore, the factors influencing it have become a major concern for researchers, policymakers, and education practitioners. This study examines the effect of organizational culture and work motivation on teacher performance at SMAN 06 Merangin. The sampling technique employed was saturated sampling, in which the entire population of 63 teachers was included as research respondents. Data were collected through a questionnaire instrument and analyzed using Multiple Linear Regression with the assistance of SPSS version 26.0 software. The analysis results indicate that organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance ($F = 125.521$; $p < 0.000$). Organizational culture has a positive and significant influence on teacher performance ($t = 4.317$; $p < 0.000$). In addition, work motivation is also proven to have a positive and significant impact on teacher performance ($t = 7.644$; $p < 0.000$). These findings emphasize that strengthening a conducive organizational culture and enhancing teachers' work motivation are strategic factors in improving teacher performance and the quality of learning in schools.

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Teacher Performance, Secondary Education*

Abstrak

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama keberhasilan institusi pendidikan, sehingga faktor-faktor yang memengaruhinya menjadi perhatian penting bagi peneliti, pembuat kebijakan, dan praktisi pendidikan. Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 06 Merangin. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 63 guru dijadikan sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Regresi Linier Berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($F = 125,521$; $p < 0,000$). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 4,317$; $p < 0,000$). Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 7,644$; $p < 0,000$). Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi yang kondusif serta peningkatan motivasi kerja guru merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Guru, Pendidikan Menengah

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan upaya sistematis dalam merancang dan mengelola sumber daya manusia agar potensi, bakat, dan kompetensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada kegiatan administratif, tetapi juga mencakup perencanaan strategis, pengembangan kemampuan, pemberdayaan pegawai, serta penilaian kinerja secara berkelanjutan (Mathis & Jackson, 2022).

Dalam konteks pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memiliki keterkaitan yang erat dengan kualitas kinerja guru. Kinerja mencerminkan tingkat dedikasi, komitmen, serta kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi pendidikan (Silaen et al., 2021). Oleh sebab itu, kinerja guru menjadi elemen yang sangat penting, karena menggambarkan sejauh mana guru mampu menjalankan tanggung jawab profesionalnya melalui pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas serta pencapaian hasil kerja yang optimal. Kinerja guru berperan strategis dalam menentukan arah perkembangan dan produktivitas sekolah, sehingga menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan (Ibrahim, 2021). Berbagai kajian empiris menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan (Lao et al., 2024; Setiawan et al., 2023), serta berkontribusi langsung terhadap peningkatan prestasi akademik dan capaian belajar peserta didik (Gonzales, 2021; Pido et al., 2023). Dengan demikian, penguatan kinerja guru menjadi aspek krusial dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan berkelanjutan.

Sejalan dengan hal tersebut, di SMA Negeri 06 Merangin guru memegang peran sentral tidak hanya sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai pendidik yang membimbing, melatih, dan membentuk karakter serta akhlak peserta didik melalui proses interaksi pendidikan yang berkelanjutan. Kondisi ini menegaskan bahwa kualitas kinerja guru sangat menentukan efektivitas proses pembelajaran dan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Oleh sebab itu, kajian terhadap kinerja guru di SMA Negeri 06 Merangin menjadi penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi (Tambunan, 2023), kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki individu (Hasibuan, 2021), serta komunikasi yang efektif (Robin et al., 2024). Dari berbagai faktor tersebut, penelitian ini secara khusus memfokuskan perhatian pada budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel utama yang dinilai memiliki peran strategis dalam memengaruhi kinerja guru.

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan internal dan eksternal (Mangkunegara, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi prediktor kinerja guru. Budaya organisasi yang bersifat inklusif, partisipatif, dan kompetitif dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya, budaya organisasi yang terlalu hierarkis berpotensi menghambat kinerja guru (Agustin et al., 2024). Selain itu, penelitian lainnya menemukan hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja (Apriyanto et al., 2023), sementara studi lain juga menegaskan adanya hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja

(Rosdiana et al., 2023). Namun, studi sebelumnya menemukan hasil yang berbeda. Tutu et al (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor penting lainnya dalam peningkatan kinerja guru adalah perhatian institusi pendidikan terhadap motivasi kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui mekanisme tidak langsung yang memperkuat kualitas pelaksanaan tugas mengajar (Yuniarni & Santoso, 2024). Temuan lain juga menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi nyata terhadap perbaikan kinerja guru secara keseluruhan (Nurjaya & Rizal, 2023). Namun demikian, hasil yang berbeda ditemukan oleh Astuti & Raharjo (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga menunjukkan adanya perbedaan temuan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Inkonsistensi temuan dalam penelitian terdahulu menunjukkan adanya celah penelitian yang berpotensi mengaburkan kejelasan kerangka teoretis. Kondisi ini memerlukan penjelasan ilmiah yang lebih mendalam agar tidak menimbulkan perbedaan interpretasi di kalangan akademisi, peneliti, maupun praktisi. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 06 Merangin.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif-kausal dengan pendekatan kuantitatif dan menjadikan SMAN 06 Merangin sebagai objek kajian (Deole et al., 2023). Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis kuantitatif yang terukur, dengan seluruh proses penelitian berlandaskan paradigma positivistik untuk menghasilkan temuan yang objektif dan dapat diuji secara empiris (Nilsen & Kongsvik, 2023) Populasi penelitian ini mencakup seluruh guru SMAN 06 Merangin yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai sampel penelitian. Kinerja guru menggunakan tujuh pernyataan dari Permen PAN & RB No. 16 Tahun 2009. Budaya organisasi menggunakan dua belas pernyataan (Afandi, 2021). Motivasi kerja menggunakan dua belas pernyataan (Afandi, 2021). Pengukuran persepsi responden menggunakan skala Likert lima poin dengan pemberian skor 5–1. Metode statistik yang digunakan dalam analisis data adalah regresi linier berganda. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS 26.0 yang relevan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan ringkasan informasi mengenai karakteristik data yang diperoleh dari kuesioner responden. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui nilai rata-rata (*mean*) serta Tingkat Capaian Responden (TCR) pada setiap variabel yang diteliti. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

Indikator	Rata2	TCR (%)	Ket.
Budaya Organisasi	4,18	83,62	Baik
Motivasi Kerja	3,96	79,18	Cukup Baik
Kinerja Guru	4,18	83,62	Baik

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis deskriptif dari data penelitian. Secara keseluruhan, sebagian besar indikator memperoleh nilai rata-rata dalam kategori “Baik”. Indikator budaya organisasi dan kinerja guru memiliki nilai rata-rata tertinggi masing-masing 4,18 dengan TCR 83,62%, menunjukkan bahwa responden menilai kedua aspek ini secara positif. Sementara itu, indikator Motivasi Kerja memperoleh rata-rata 3,96 dengan TCR 79,18%, termasuk dalam kategori “Cukup Baik”, yang menunjukkan adanya persepsi responden yang sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk memastikan kelayakan model regresi. Uji normalitas dilakukan terlebih dahulu untuk mengecek apakah distribusi data setiap variabel mengikuti distribusi normal, menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* di SPSS. Data dianggap normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil uji normalitas ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
N	63	Data Berdistribusi Normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,178	

Tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ pada uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Budaya organisasi	0,494	2,024	Terbebas dari multikolinearitas
Motivasi kerja	0,494	2,024	Terbebas dari multikolinearitas

Tabel 3 menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, yang berarti tidak terdapat korelasi antar variabel budaya organisasi dan motivasi kerja. Uji asumsi terakhir adalah heteroskedastisitas, dengan hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
----------	-----------------	------------

Budaya organisasi	0,271	Terbebas dari heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,207	Terbebas dari heteroskedastisitas

Tabel 4 memperlihatkan bahwa model tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan.

Uji Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mengajukan hipotesis mayor bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru. Hipotesis minor pertama menyatakan bahwa budaya organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hipotesis minor kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis simultan disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Mayor

Y	X	R Square	F	Sig.
Kinerja Guru	Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja	0,807	125,521	0,000 ^b

Hasil uji hipotesis mayor menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 125,521 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,01$), sehingga hipotesis mayor diterima. Nilai R Square sebesar 0,807 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi efektif sebesar 80,7% terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis parsial disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Minor

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,628	1,724		1,524	0,133
Budaya organisasi	0,161	0,037	0,348	4,317	0,000
Motivasi kerja	0,390	0,051	0,617	7,644	0,000

Data pada Tabel 6 menunjukkan hasil uji hipotesis parsial. Pertama, budaya organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t sebesar 4,317 dan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Kedua, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh $t = 7,644$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Dengan demikian, seluruh hipotesis parsial yang diajukan dapat diterima.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru, yang dikonfirmasi melalui uji hipotesis mayor dengan regresi linier berganda. Selain itu, uji hipotesis minor membuktikan bahwa masing-masing variabel budaya organisasi maupun motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menandakan bahwa peningkatan budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersamaan akan meningkatkan kinerja guru, sementara kontribusi kedua variabel yang rendah cenderung menurunkan kinerja guru. Secara parsial, semakin tinggi budaya organisasi atau motivasi kerja, semakin besar pula peningkatan kinerja guru, dan sebaliknya pengaruh yang rendah akan menurunkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini konsisten dan memperkuat temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Priliantari & Raharja, 2023). Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kualitas dan penerapan budaya organisasi di sekolah, semakin besar pula dampaknya dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja guru secara keseluruhan (Ariani et al., 2025). Sebaliknya, penurunan kualitas budaya organisasi maupun kepemimpinan kepala sekolah yang lemah cenderung berdampak negatif, sehingga kinerja guru mengalami penurunan (Harahap et al., 2023).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Lestari et al., 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi guru, baik yang datang dari diri sendiri maupun dari lingkungan, sangat memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di sekolah. Dengan kata lain, tingkat kinerja guru sangat bergantung pada seberapa kuat motivasi yang dimiliki. Oleh karena itu, berbagai upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, termasuk mendorong motivasi kerja agar guru memiliki semangat dan keinginan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah. Kuatnya pengaruh budaya organisasi di SMAN 06 Merangin mengindikasikan bahwa guru membutuhkan kejelasan struktur dan nilai bersama untuk bekerja optimal, lebih dari sekadar insentif finansial.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah (1) budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Beberapa keterbatasan dari penelitian ini antara lain: (a) penelitian hanya dilakukan pada guru di SMAN 06 Merangin, sehingga temuan yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke sekolah menengah lain di Kabupaten Merangin. Oleh karena itu, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk mereplikasi model ini pada SMAN lain guna menguji hasil secara empiris; (b) penelitian ini hanya membatasi pada variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai faktor yang

memengaruhi kinerja guru. Sebagai tindak lanjut, peneliti disarankan untuk menambahkan variabel lain yang secara teoritis berpotensi memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agustin, R. D., Ulya, W. U., Selfiana, F., & Mu'alimin, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(5), 132–139. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.506>
- Apriyanto, W., Fauzi, A., Hasanuddin, H., Langi, Y., Aldiyansyah, Y. A., & Wijaya, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 846–853. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Ariani, N., Sumarni, S., & Hendriyaldi, H. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 13(3). <https://doi.org/10.22437/jdm.v13i3.34556>
- Astuti, I., & Raharjo, A. B. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(3). <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Damanik, J., & Widodo. (2024). Unlocking teacher professional performance: Exploring teaching creativity in transmitting digital literacy, grit, and instructional quality. *Educ. Sci.*, 14(384). <https://doi.org/10.3390/educsci14040384>
- Gonzales, R. (2021). Teaching Performance and Learning Achievements in University Students. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25–44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.01.002>
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226–231. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Ibrahim. (2021). Pelaksanaan Supervisi Kinerja Guru di SMP IT Izzuddin Palembang. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 7(2), 13–25.
- Lao, H. A. E., Udju, A. A. H., & Putra, A. W. S. (2024). The Effect of Teacher Performance on The Quality of Education at State Vocational School 4 Kupang City For The Academic Year 2022/2023. In *6th Social and Humaniora Research Symposium: Ethical Governance, KnE Social Sciences*, 635–642. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i24.16896>
- Lestari, S., Bandawaty, E., & Gafur, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru: Studi Kasus Di SDN Jatimakmur. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 10.34005/kinerja.v7i01.3845.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

- Nurjaya, N., & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 523–533. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616>
- Pido, M. R., Mahmud, M., & Sudirman, S. (2023). Teacher Performance on Student Learning Outcomes. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 21–29.
- Priliantari, F. S., & Raharja, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SLB Negeri Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 94–102. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.5640010.14710/jsmo.v19i2.56400>
- Robin, R., Devi, D., & Jessica, J. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eway Alliance Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 2469–2479. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.4000>
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Professional*, 10(2), 767–774. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4056>
- Setiawan, I., Zohariah, A., & Mui'in, A. (2023). Teacher Performance in Improving The Quality of Education in MAN 4 Pandeglang. *International Journal of Advanced Technology and Social Sciences (IJATSS)*, 1(1), 37–52. <https://doi.org/10.59890/ijatss.v1i1.429>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, C. R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., & Masyuroh, A. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Tambunan, T. S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business And Management (JBM) Online*, 1(1), 42–53.
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu TBK Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Yuniarni, D. F., & Santoso, D. (2024). Peran Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPP Pratama Semarang Barat). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 4381–4391.