

Pengaruh Kualitas Kompensasi Non Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Meysurah Sucihati¹, Nur Ahyani², Missriani³

¹Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Prabumulih, ^{2,3} Universitas PGRI Palembang
e-mail: meysurahsucihati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh kompensasi non finansial dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Artikel ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini sebanyak 109 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan bersama-sama antara kompensasi non finansial dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. Artikel ini berkontribusi untuk meningkatkan kompensasi nonfinansial dan disiplin kerja untuk mewujudkan kinerja guru yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Kompensasi Nonfinansial, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This research described the effect of non-financial compensation and work discipline partially and simulteneously on the teacher's performance. This paper was explanatory research using quatitative approach. The subjects of this study were 109 respondents. The results of this study indicate that there is a significant effect partially and jointly between non-financial compensation and teacher work discipline on the teacher's performance. This paper contributes to upgrade non-financial compensation and work discipline to realize higher teacher's performance.

Keywords: *Non-Financial Compensation, Work Discipline, Teacher's Performance*

PENDAHULUAN

Tantangan yang dihadapi guru kian hari kian berat. Beberapa fakta menjadi berita yang viral diberbagai media yang menunjukkan tingkah laku peserta didik menunjukkan seriusnya tantangan yang dihadapi guru sebagai agen perubahan di tengah-tengah masyarakat dan peradaban. Tidak hanya permasalahan karakter peserta didik yang kian hari kian memprihatinkan tetapi juga mutu lulusan yang masih dirasa kurang kompeten.

Sebagai contoh misalnya berita yang dilansir Tribunjatim.com (23 Juli 2019) mengutip pernyataan Komisi Perlindungan Anak Kabupaten Tulungagung yang menyatakan bahwa ratusan pelajar SMA di kota tersebut melakukan kegiatan seksual menyimpang. Di bagian lain, lulusan sekolah menengah khususnya sekolah kejuruan ditengarai belum mampu menjawab tantangan dunia usaha saat ini. Tirta.id (15 Maret 2019) mengutip pernyataan ahli ketenagakerjaan, Ade Hanie, yang mengatakan bahwa lulusan SMK saat ini belum mampu bersaing dalam revolusi industri 4.0. Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) dalam rilisnya sebagaimana dikutip Kumparan.com (10 Desember 2019) mengatakan bahwa mutu lulusan SMK masih rendah karena mutu guru yang melaksanakan pembelajaran itu sendiri masih rendah. Rendahnya mutu guru tersebut tentu saja terkait dengan kinerja guru.

Contoh-contoh persoalan di atas merupakan masalah yang sering dikaitkan dengan kinerja guru sebagai ujung tombak bagi keberhasilan dunia pendidikan. Kinerja guru dipercaya sebagai bagian terpenting untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Oleh karena itulah persoalan kinerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja guru pada gilirannya akan menjadikan semakin baiknya karakter peserta didik yang

terbentuk, sehingga kita harapkan akan semakin membuka kesempatan pada mereka untuk menata bangsa Indonesia di masa depan.

Kinerja guru akan berpengaruh terhadap mutu proses pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik akan menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas. Manik dan Bustomi (2011) dengan mengutip Tilaar (1999) mengatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan adalah mutu guru itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pernyataan Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) di bagian atas tadi.

Berbagai hasil penelitian dan beberapa ahli pendapat bahwa kinerja guru, terkait dengan beberapa aspek penting. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015) menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial. Penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamu dan Mandey (2014) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Kadarisman (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu pertukaran jasa yang diberikannya atau sebagai reward pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga kompensasi mencerminkan harga kemampuan dan keahlian karyawan atau penghargaan atas pendidikan dan pelatihan yang telah mereka peroleh. Kompensasi, bersama dengan faktor lain seperti kemampuan, motivasi, bakat, persepsi, nilai-nilai kepemimpinan dan lainnya adalah faktor-faktor yang berpengaruh kuat terhadap kinerja seseorang. Kompensasi, selain berupa imbalan yang bersifat finansial langsung maupun tak langsung, juga dapat berupa kompensasi non finansial. Lingkungan kerja yang nyaman serta pujian verbal dari atasan dapat menjadi kompensasi non finansial yang besar pengaruhnya terhadap kinerja seorang guru di sekolah.

Kinerja seorang guru erat kaitannya dengan disiplin kerja guru tersebut. Guru yang disiplin dalam arti menepati jam kerja, melaksanakan tugas sesuai tupoksi serta bersikap sesuai dengan etika seorang guru semestinya akan memiliki kinerja yang lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Ramora, 2019). Dengan demikian disiplin kerja guru perlu dikondisikan sedemikian rupa secara baik sehingga mampu meningkatkan kinerja guru dan menunjang terhadap kelancaran serta peningkatan mutu pendidikan.

Hasil observasi awal dan diskusi dengan teman sesama guru di SMK N 2 Prabumulih mengungkapkan adanya fakta bahwa kompensasi non finansial mempunyai hubungan yang cukup erat dengan sikap disiplin guru dan pegawai di sekolah. Temuan awal ini membuat penulis kian tertarik untuk meneliti pengaruh kualitas kompensasi non finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, khususnya guru-guru SMK di kota Prabumulih.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian diartikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data menggunakan metode-metode ilmiah, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental maupun noneksperimental, interaktif atau non interaktif (Sukmadinata, 2013:5).

Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini adalah untuk menganalisis data kuesioner, yang kemudian dianalisis dengan statistik product moment. Rancangan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pertama: Dalam tahap pertama ini menentukan masalah yang akan diteliti dengan observasi ketempat yang akan diteliti yaitu SMK di kota Prabumulih
2. Tahap Kedua: Dalam tahap kedua ini menyebarkan kuesioner kepada guru-guru yang terpilih sebagai sampel dari populasi di 2 (dua) sekolah di wilayah Kota Prabumulih.
3. Tahap Ketiga: Dalam tahap ketiga ini menganalisis dan pengkajian data kemudian menarik kesimpulan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data dengan instrumen pengumpul data berikut ini.

Angket/kuesioner

Menurut Sugiyono (2011) Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau persyaratan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket digunakan sebagai instrumen utama dalam penelitian kuantitatif ini. Dengan menggunakan angket, data-data mengenai variabel Y (kinerja guru) serta variabel X (kompensasi non finansial dan disiplin kerja) dikumpulkan dan dianalisis menggunakan perangkat lunak pengolahan data statistik untuk kemudian digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan.

Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis (Herdiansyah, 2011). Kemudian menurut Suhartono (2016) observasi adalah pengamatan dengan menggunakan indera penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan berupa peristiwa, tempat, atau lokasi, dan benda serta rekaman gambar (Sutopo, 2016). Lembar observasi digunakan untuk mengamati aspek-aspek yang terkait dengan variabel pada angket yaitu disiplin, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

Studi Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumentasi, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Metode dokumentasi adalah metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Arikunto 2013). Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi non finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK se kota Prabumulih. Berdasarkan tujuan tersebut maka deskripsi data dari variabel Y, yaitu kinerja guru SMK se kota Prabumulih diketahui bahwa nilai mean (nilai rerata), median (nilai tengah) dan mode/modus (nilai yang paling sering muncul) berturut-turut 77,1651, 78,0 dan modus 80,0. Nilai ini berada dalam rentang standar deviasi 5,18443. Nilai-nilai yang berdekatan ini menunjukkan bahwa kumpulan data mengenai kinerja terdistribusi normal. jumlah penilaian tertinggi 84.00 adalah sebanyak 11 (10.1%) responden. Penilaian terendah 68.00 sebanyak 10 (10.1%) responden. Penilaian terbanyak 80.00 sebanyak 15 (13.8%) responden dan urutan terbanyak kedua 78.00 sebanyak 12 (11.0%) responden.

Selanjutnya dari nilai tertinggi (maksimum), nilai terendah (minimum) dan jangkauan/rentangan (*range*) akan ditentukan rentang norma untuk nilai rata-rata kategori data untuk rentang norma sangat baik adalah yang terbesar yaitu 48.75 % atau dipilih oleh 39 dari 80 responden. Sedangkan urutan yang kedua adalah kategori cukup yang dipilih oleh 21 responden (26.25%). Jika dihubungkan dengan mean (nilai rerata) angket yaitu 77.2125, maka dapat dikatakan bahwa rata-rata pilihan responden berada pada kategori baik.

Tabel 1. Deskripsi Data Kinerja Guru

Statistik Deskriptif		
kinerja guru		
N	Valid	109
	Missing	0
Mean		77,1651
Std. Error of Mean		,57964
Median		78,0000
Mode		80,00
Std. Deviation		5,18443
Variance		26,878
Skewness		-,255
Std. Error of		,269
Kurtosis		-0,663
Std. Error of Kurtosis		,532
Range		16,00
Minimum		68,00
Maximum		84,00
Sum		8411,00

Tabel 3. Deskripsi data kompensasi non finansial

Statistics		
kompensasi non finansial		
N	Valid	109
	Missing	0
Mean		80,4403
Std. Error of Mean		,55461
Median		81,0000
Mode		81,00
Std. Deviation		4,96059
Variance		24,607
Skewness		-,299
Std. Error of		,269
Kurtosis		-,936
Std. Error of Kurtosis		,532
Range		18,00
Minimum		71,00
Maximum		89,00
Sum		8768,00

Tabel 2. Kategori Persentase Kinerja guru

No	Rentang Norma	Frekuensi	%	Kategori
1	≥ 80	39	48,75	Sangat baik
2	76 s/d < 80	5	6,25	Baik
3	72 s/d > 76	21	26,25	Cukup
4	68 s/d < 72	15	18,75	Kurang
5	< 68	0	0	Sangat Kurang

Data hasil pengolahan statistika deskriptif terhadap variabel kompensasi non finansial (X_1) dan variabel disiplin kerja guru (X_2). Hasil pengolahan data untuk variabel X_1 sebagaimana pada tabel 3.

Diketahui bahwa nilai mean (nilai rerata), median (nilai tengah) dan mode/modus (nilai yang paling sering muncul) berturut-turut mean 80,4403, median 81,0 dan modus 81,0. Nilai ini berada dalam rentang standar deviasi 4,96059. Nilai-nilai yang berdekatan bahkan sama ini menunjukkan bahwa kumpulan data mengenai kompensasi non finansial normal. jumlah penilaian tertinggi 89.00 adalah sebanyak 4 (3.7%) responden. Penilaian terendah 71.00 sebanyak 2 (1.8%) responden. Frekuensi tertinggi adalah 12 responden (11.0%) yang memilih 81.00 . diikuti nilai 80.00 yang dipilih 11 responden (10.1%)

Selanjutnya dari nilai tertinggi (maksimum), nilai terendah (minimum) dan jangkauan/rentangan (*range*) akan ditentukan rentang norma untuk nilai rata-rata kategori data untuk rentang norma baik adalah yang terbesar yaitu 45.00 % atau dipilih oleh 36 dari 80 responden. Sedangkan urutan yang kedua adalah kategori cukup yang dipilih oleh 29 responden (36.25%). Kategori kurang dipilih oleh 15 responden (18.75%). Untuk kategori terendah maupun tertinggi sama-sama 0% atau tidak dipilih oleh responden. Jika dikaitkan dengan nilai rerata (mean) pada angket kompensasi non finansial yaitu 81.5125, maka rata-rata responden memilih kategori cukup.

Tabel 4. Kategori Persentase Kompensasi non finansial

No	Rentang Norma	Frekuensi	%	Kategori
1	≥ 89	0	0,0	Sangat baik
2	83 s/d < 89	36	45,00	Baik
3	77 s/d > 83	29	36,25	Cukup
4	71 s/d < 77	15	18,75	Kurang
5	< 71	0	0	Sangat Kurang

Data hasil pengolahan statistika deskriptif untuk variabel disiplin kerja guru (X_2) adalah sebagai berikut ini.

Tabel 5. Deskripsi data disiplin kerja guru

Statistics		
disiplin kerja		
N	Valid	109
	Missing	0
Mean		67,9449
Std. Error of Mean		,44707
Median		68,0000
Mode		69,00
Std. Deviation		3,99873
Variance		15,990
Skewness		,134
Std. Error of Skewness		,269
Kurtosis		-1,072
Std. Error of Kurtosis		,532
Range		15,00
Minimum		60,00
Maximum		75,00
Sum		7406,00

Diketahui bahwa nilai mean (nilai rerata), median (nilai tengah) dan mode/modus (nilai yang paling sering muncul) berturut-turut mean 67,9449, median 68,0 dan modus 69,0. Nilai ini berada dalam rentang standar deviasi 3,99873. Nilai-nilai yang berdekatan bahkan sama ini menunjukkan bahwa kumpulan data mengenai disiplin kerja guru normal. jumlah penilaian tertinggi 75.00 adalah sebanyak 4 (3.7%) responden. Penilaian terendah 60.00 sebanyak 2 (1.8%) responden. Pilihan terbanyak ada pada nilai 69.00 yaitu 15 (13.8%) responden. Pilihan paling sedikit pada nilai 60.00 dan 61.00 yaitu 2 (1.8%) responden.

Selanjutnya dari nilai tertinggi (maksimum), nilai terendah (minimum) dan jangkauan/rentangan (*range*) akan ditentukan rentang norma untuk nilai rata-rata kategori data untuk rentang norma cukup adalah yang terbesar yaitu 36.25% atau dipilih oleh 29 dari 80 responden. Untuk kategori baik dan kurang rentang norma yang dipilih responden tidak terlalu jauh berbeda. Jika dikaitkan dengan nilai rerata (mean) pada angket disiplin kerja guru yaitu 67.1000, maka rata-rata responden memilih kategori cukup.

Kategori Persentase Disiplin kerja guru

No	Rentang Norma	Frekuensi	%	Kategori
1	≥ 75	0	0,0	Sangat baik
2	70 s/d < 75	26	32,50	Baik
3	65 s/d > 70	29	36,25	Cukup
4	60 s/d < 65	25	31,25	Kurang
5	< 60	0	0	Sangat Kurang

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat dikemukakan bahwa kompensasi non finansial dan disiplin kerja guru berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis deskriptif statistik diketahui bahwa kompensasi non finansial dengan kategori sangat baik berjumlah 0 atau 0%, kategori baik berjumlah 28 atau 51,9%, kategori cukup baik sebesar 14 atau 25,9%, kategori kurang sebesar 7 atau 12,9%, dan kategori sangat kurang sebesar 5 atau 9,3%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kompensasi non finansial termasuk dalam kategori baik.

Kemudian hasil analisis deskripsi statistik disiplin kerja guru diketahui bahwa disiplin kerja guru dengan kategori sangat baik berjumlah 6 atau 8,9%, kategori baik berjumlah 20 atau 29,8%, kategori cukup baik sebesar 22 atau 32,8%, kategori kurang sebesar 26 atau 38,8%, dan kategori sangat kurang sebesar 3 atau 4,47%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja guru di SMK kota Prabumulih dalam kategori cukup baik. Adapun hasil analisis statistik deskriptif kinerja guru diketahui bahwa kinerja guru dalam kategori sangat baik berjumlah 6 atau 8,9%, kategori baik berjumlah 22 atau 32,8%, kategori cukup baik sebesar 20 atau 37,5%, kategori kurang sebesar 16 atau 29,8%, dan kategori sangat kurang sebesar 3 atau 4,47%.

Kondisi di atas menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kompensasi non finansial dan disiplin kerja guru diikuti pula dengan tinggi rendahnya kinerja guru. selain itu, dapat juga dikemukakan bahwa untuk memperoleh kinerja guru yang baik, maka diperlukan juga kompensasi non finansial serta disiplin kerja guru yang baik

Dengan demikian untuk mendapatkan kinerja guru yang baik, diperlukan pemberian kompensasi khususnya kompensasi non finansial yang terencana dengan sangat baik. Berdasarkan persentase kompensasi non finansial dan kinerja guru dalam kategori baik memberikan arti bahwa jika kompensasi non finansial menjalankan tugas pokok dan fungsinya, maka kinerja gurupun cenderung meningkat dalam menjalankan tugas utama guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya merupakan suatu cerminan dari kompensasi non finansial itu sendiri. Hal ini terbukti dengan hasil uji regresi sederhana, diperoleh nilai t hitung sebesar $5,311 >$ dari harga t tabel sebesar 2,006 dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 1 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja gurudi SMK kota Prabumulih.

Dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 2 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja gurudi SMK Negeri se kota Prabumulih. Vroom (dalam Mulyasa, 2009: 136) menyampaikan bahwa *Performance = F (ability x motivasi)*. pendapat ini mengandung makna dan menunjukkan bahwa kinerja merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Hubungan ini mengandung arti bahwa kemampuan atau kompetensi yang dimiliki guru apabila di dukung dengan motivasi guru yang tinggi akan menghasilkan kinerja guruyang tinggi namun apabila salah salah komponen rendah tentu akan menghasilkan kinerja yang rendah pula, dua komponen ini sating berkolaborasi memberikan kontribusi yang positif untuk menghasilkan kinerja guruyang positif.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompensasi non finansial dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK di kota Prabumulih berdasarkan hasil uji Anova, diperoleh F hitung sebesar 778,033 dengan tingkat signifikansi 0, kompetensi kewirausahaan pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru; 4) Kompensasi non finansial ditinjau dari kompetensi supervisi pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru; 5) Kompensasi non finansial ditinjau dari kompetensi sosial pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Penelitian yang di lakukan oleh Useandi (2016) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru; 3) pengaruh signifikan kompensasi non finansial dan kompetensi guru terhadap kinerja guru; 4)

kinerja gurumemberikan kontribusi pengaruh terhadap prestasi lulusan; 5) kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi lulusan melalui kinerja guru; dan 6) kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi lulusan melalui kinerja guru

Setiyati (2014) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa 1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi non finansial, disiplin kerja gur u, budaya sekolah terhadap kinerja guru; 2) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja guru; 3) ada pengaruh yang positif dan sign ifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru; dan 4) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap kinerja guru. Baihaqi (2015) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa 1) kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; 2) disiplin guru berpengaruh signifikan pada kinerja guru; dan 3) kompensasi non finansial dan disiplin kerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial maupun bersama-sama antara kompensasi non finansial dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar. *Jurnal Konstruktivisme*, Vol. 7, No. 2, 97-106
- Suhartono, S. (2016). *Wawasan pendidikan: Sebuah pengantar pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia
- Sukmadinata, N. S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ramora, V. N. (2019). Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru di Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Padang Lawas. Skripsi di *Universitas Medan Area*. Access From (repository.uma.ac.id) 06 Februari 2020
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, 97-107