



Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Nur Aslindawati¹, Sulfaidah², Ninah Wahyuni Amaliah³, Erni Rismawanti⁴, Khaerunisa⁵,
Muhammad Fahreza W⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Patempo

*Penulis¹, e-mail: aslindawatynur@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze: 1) the effect of simultaneous work commitment, work motivation and professional competency on teacher performance 2) the effect of work commitment on teacher performance, the effect of work motivation on teacher performance. 3) the effect of work motivation on teacher performance. 4) the effect of professional competency on teacher performance.. This type of research is quantitative research with ex post facto approach. This research was conducted at State High School 2 Jeneponto. The population in this study were all teacher totalling 64 people. The sample of the study was that entire population. Data collection techniques using questionnaire and documentation techniques. Data was collected using a questionnaire and documentation. The questionnaire was used to collect data on work commitment, work motivation, and professional competency on teacher performance. While the documentation is used to collect research data that already exists at the school. Data analysis techniques are carried out after data from all respondents or other data sources are collected with analytical activities including test prerequisite analysis and hypothesis testing (multiple linear regression). The results of the study show that (1) Overall work commitment, work motivation and professional competency together have a significant effect on teacher performance SMA Negeri 2 Jeneponto indicated; 2) work commitment have a significant effect on teacher; (3) work motivation have a significant effect on teacher performance; (4) professional competency have a significant effect on teacher performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh secara simultan komitmen kerja, motivasi kerja, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. 2) pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru, 3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, 4) pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan ex post facto. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 2 Jeneponto. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 64 orang, sampel penelitian adalah seluruh populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket dan dokumentasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mengumpulkan data variabel komitmen kerja, motivasi kerja, kompetensi profesional dan kinerja guru yang sudah ada pada sekolah tersebut. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara keseluruhan komitmen kerja, motivasi kerja, dan kompetensi profesional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Jeneponto; 2) komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; 3) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; 4) kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: komitmen kerja; motivasi kerja; kompetensi profesional; kinerja guru

How to Cite: Aslindawati, N., Sulfaidah., Amaliah, W. N., Rismawanti, E., Khaerunisa., W, F. M. (2022).

Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11(2), 110- 114 , <https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

1. Pendahuluan

Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Berkaitan dengan dengan profesi seorang guru, maka komitmen dapat didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan kesetiaannya kepada profesi guru dan sekolah tempat guru tersebut bekerja. Komitmen kerja guru merupakan suatu hubungan antara individu dalam hal ini guru dan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai seorang guru dalam mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Selain faktor motivasi kerja, kinerja seorang guru terintegrasi oleh kompetensi. terhadap profesi sebagai seorang guru dan organisasi sekolah tempat guru tersebut bekerja. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional (Hestaliana 2021)

Seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar yang tercermin pada kompetensi guru. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan serta sikap seroang di dalam fungsi yang memadai dalam profesi tertentu. Kompetensi terdiri atas dua bagian, yaitu kompetensi umum dan kompetensi khusus yang harus dikuasai oleh para guru (Sukamto and Pardjono 2016). Menurut Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, bahwa kompetensi profesional guru merupakan kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang yang memangku jabatan guru sebagai profesi. Kompetensi profesional sangat berkaitan erta dengan kemampuan dalam menguasai materi pada bidang studi manapun dengan berbagai substansi keilmuan lainnya sebagai guru. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, jika tingkat kompetensi profesional yang dimiliki guru tinggi maka kinerja yang ditunjukkan guru juga ikut meningkat tinggi. Dalam hal ini diperlukan suatu tindakan agar kompetensi profesional dapat meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru (Haryaka 2015).

SMA Negeri 2 Jeneponto merupakan salah satu lembaga pendidikan formal dengan jenjang pendidikan SMA yang memiliki reputasi baik yang ada di Kabupaten Jeneponto. Lembaga pendidikan formal dikategorikan baik jika memiliki tenaga pendidik atau guru yang berkualitas serta mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik dalam rangka tercapainya tujuan pembelajaran. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di SMA Negeri 2 Jeneponto, diduga bahwa kinerja guru belum optimal. belum optimalnya kinerja pendidik disebabkan adanya indikasi yang dapat menurunkan kinerja guru Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru terlihat bahwa kinerja mengajar guru dirasakan masih belum memuaskan. Masih ada guru yang belum kreatif menyusun perangkat pembelajaran. Dalam kegiatan pembelajaran, terdapat beberapa guru yang masih kurang menguasai materi pelajaran yang diajarkan, sering melihat buku teks saat menerangkan serta terlalu sering hanya dengan mencatatkan materi. Akibatnya, banyak siswa menjadi malas dan bosan mengikuti pelajaran, tidak memperhatikan penjelasan dari guru. Selain itu, motivasi kerja guru cenderung menurun yang disebabkan faktor insentif serta terbatasnya sarana dan prasarana seperti media pengajaran. Di samping itu, masih terlihat beberapa guru yang datang terlambat dan tidak sesuai dengan mengajar yang telah ditentukan. Keterlambatan dan ketidakhadiran seorang guru mengindikasikan rendahnya komitmen kerja yang dimiliki guru yang bersangkutan dan pada akhirnya berdampak pada kinerja guru..

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 2 Jeneponto, Kabupaten Jeneponto, Propinsi Sulawesi Selatan. Peneliti memilih sekolah ini sebagai obyek penelitian karena beberapa alasan, di antaranya terkait mengenai kinerja guru di sekolah tersebut yang kurang optimal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 2 Jeneponto yang berjumlah 64 orang oleh sebab itu, Sampel dalam penelitian ini juga sebanyak popolasinya yaitu seluruh guru SMA Negeri 2 Jeneponto, baik guru yang berstatus PNS maupun guru honorer. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mengumpulkan data mengenai komitmen kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompetensi profesional (X3) dengan metode pengumpulan data adalah dokumentasi dan angket. Angket yang diberikan telah tersedia jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai, adapun skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Kegiatan dalam analisis data meliputi, pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dengan analisis regresi Linear Berganda

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis regresi ganda diperoleh koefisien kompetensi guru (b1) 0,270, koefisien motivasi kerja (b2) 0,487, koefisien kompetensi profesional (b3) 0,223 dan bilangan konstantanya (a) 0,871 dan bila dinyatakan dalam model regresi adalah sebagai berikut: $Y = 0,871 + 0,270X_1 + 0,487 X_2 + 0,223 X_3$. Berdasarkan model regresi tersebut, diperoleh koefisien regresi variabel komitmen kerja sebesar 0,270 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau kenaikan komitmen kerja secara keseluruhan satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan kinerja guru sebesar 0,270. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,483 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau kenaikan motivasi kerja secara keseluruhan satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan kinerja 0,483. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi profesional sebesar 0,223 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau kenaikan kompetensi profesional secara keseluruhan satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan kinerja guru 0,483. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan kompetensi guru, motivasi kerja dan kompetensi profesional pada seluruh guru SMA Negeri 2 Jeneponto arah positif akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan analisis deskriptif persentase, kinerja guru SMA Negeri 2 Jeneponto berada pada kategori baik yaitu sebesar 57,8%. Kategori sangat baik sebanyak 24 responden (37,5%), frekuensi variabel kinerja guru pada kategori baik sebanyak 37 siswa (57,8%), frekuensi variabel kinerja guru pada kategori kurang baik sebanyak 8 responden (12,5%), dan frekuensi variabel motivasi kerja pada kategori buruk sebanyak 0 responden (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru berada pada kategori baik.

Kinerja guru dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu komitmen kerja, motivasi kerja dan kompetensi profesional, besarnya pengaruh secara simultan ketiga variabel bebas tersebut adalah 73,8% dan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Selain ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, kinerja guru juga dipengaruhi oleh mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu: a) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. b) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, dan c) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Mathis dan Jackson, 2002).

Berdasarkan analisis deskriptif variabel komitmen kerja, pada umumnya berada pada kategori sangat baik sebanyak 23 responden (35,9%), frekuensi variabel komitmen kerja pada kategori baik sebanyak 38 responden (59,4%), frekuensi variabel komitmen kerja pada kategori kurang baik sebanyak 3 responden (4,7%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel komitmen kerja berada pada kategori baik yaitu (62,5%). Adapun hasil uji t variabel komitmen kerja diperoleh thitung yaitu 2,898 dan sig mencapai 0,005 ($0,005 < 0,05$ maka signifikan) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Jeneponto.

Terdapat pengaruh yang positif dibuktikan dengan nilai thitung bernilai positif dan dikatakan signifikan karena hasil signifikan $< 0,05$. Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil $<$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar $>$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Sukanto dan Pardjono, 2016, Susilowati dan Setiawan, 2019; Markonah & Sunarto, 2014; Sunarto, 2016) yang masing-masing menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di saekolah. Secara teori, (Usman 2006) mengemukakan bahwa kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahas pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik. Menurut (Haryaka 2015) komitmen yang dimiliki oleh seseorang terhadap suatu organisasi tempat dia bekerja menunjukkan adanya ketertarikan seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi tersebut. Dalam meningkatkan komitmen seorang guru melalui loyalitas yang dimiliki diperlukan adanya sikap obyektif dari pihak sekolah di dalam menjalankan suatu strategi yang dapat membangun komitmen guru yang bersifat terhadap sekolah, yaitu: a) melibatkan guru di dalam menentukan tujuan kerja, b) menspesifikasi cara mencapai tujuan itu, c) menyusun target.

Hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja (X2), pada umumnya berada pada kategori sangat motivasi kerja guru pada kategori sangat baik sebanyak 25 responden (39,1%), frekuensi variabel motivasi kerja pada kategori baik sebanyak 31 siswa (48,4%), frekuensi variabel motivasi kerja pada kategori kurang baik sebanyak 8 responden (12,5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel motivasi kerja berada pada kategori baik yaitu (48,8%). Adapun hasil uji t variabel motivasi kerja diperoleh thitung yaitu 4,730 dan sig mencapai 0,000 ($0,000 < 0,05$ maka signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa ada

pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja kinerja guru SMA Negeri 2 Jeneponto. Nilai positif dibuktikan dengan nilai thitung bernilai positif dan dikatakan signifikan karena hasil signifikan lebih kecil dari 0,05.

Pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sukanto dan Pardjono, 2016, Anita, 2019; Haryaka, 2015; Tobing, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja seorang guru sangat mempengaruhi kinerja mereka, apabila tingkat motivasi kerja guru tinggi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil kajian dari Markonah & Sunarto (2014) dan Sunarto (2016) yang justru menyatakan bahwa motivasi kerja seorang guru tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena kedua penelitian tersebut masing-masing menggunakan variabel moderasi. Sehingga ada pengaruh secara langsung dan juga pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini dipertegas oleh Madjid (2016) bahwa motivasi kerja guru berperan penting di dalam menjalankan tugas yang diembannya sebab harus dilakukan secara profesional dan berkaitan dengan pencapaian tujuan tertentu. Sebab motivasi kerja yang dimiliki guru memiliki peranan penting sebagai penggerak organisasi sekolah serta dapat meningkatkan kinerja yang dapat menentukan keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan analisis deskriptif persentase, kompetensi profesional guru SMA Negeri 2 Jeneponto sebagian besar masuk dalam kategori baik yaitu sebesar 48,8%. Kategori sangat baik sebanyak 25 responden (39,1%), frekuensi variabel kompetensi profesional pada kategori baik sebanyak 31 siswa (48,4%), frekuensi variabel kompetensi profesional pada kategori kurang baik sebanyak 8 responden (12,5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel kompetensi profesional berada pada kategori baik yaitu (48,8%). Adapun hasil uji t variabel kompetensi profesional diperoleh thitung yaitu 2,470 dan sig mencapai 0,016 ($0,016 < 0,05$ maka signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja siswa terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Jeneponto. Nilai positif dibuktikan dengan nilai thitung bernilai positif dan dikatakan signifikan karena hasil signifikan lebih kecil dari 0,05.

Pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh (Sukanto dan Pardjono, 2016, Haryaka, 2015; Susilowati dan Setiawan, 2019; Tobing, 2017) Markonah & Sunarto, 2014). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompetensi profesional yang dimiliki seorang guru berpengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja para guru di sekolah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar dan menengah. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas untuk membimbing peserta didik dalam proses belajar mengajar dan memenuhi standar kompetensi. Menurut (Naway 2016) bahwa pengelolaan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh seorang guru di kelas ini berupa kemampuan yang merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat dilihat dari pikiran, sikap, dan perilakunya yang merupakan kemampuan berhubungan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan.

5. Simpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan komitmen kerja, motivasi kerja, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Jeneponto sebesar 73,8% dan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel bebas yang digunakan dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Jeneponto yang dibuktikan dengan nilai $sig < 0,05$ atau nilai thitung lebih besar dari tabel (2,898 > 2,00). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang ditunjukkan oleh para guru dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Jeneponto yang dibuktikan dengan nilai $sig < 0,05$ atau nilai thitung lebih besar dari tabel (4,730 > 2,00). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh para guru dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Jeneponto yang dibuktikan dengan nilai $sig < 0,05$ atau nilai thitung lebih besar dari tabel (2,470 > 2,00). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi

kompetensi profesional yang dimiliki oleh para guru dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Daftar Rujukan

- Haryaka, 13 5202 0118. 2015. "Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasional." *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*.
- Hestaliana, Imarah Millati dan Ari. 2021. "Kompetensi Pedagogik Guru Di Paud." *Kompetensi pedagogik guru di paud XII(1)*: 187–96. <https://www.ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm/article/view/569>.
- Panjaitan, N., & Tiarapuspa, T. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Smp Negeri Se-Kota Sibolga Dimoderasi Gender. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 1-7.
- Rahmi, F., & Zulminiati, Z. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(2), 37-46.
- Sukamto, Yohanes, and Pardjono Pardjono. 2016. "Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan Di Sleman." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan UNY* 9(2): 165–78.
- Syafrianti, I., Marsidin, S., & Irsyad, I. (2020). Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(1), 31-36. <https://doi.org/10.24036/jeal.v1i1.37>
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Bumi aksara.
- Yuliantika, D., & Marsidin, S. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(1), 01-06. <https://doi.org/10.24036/jeal.v1i1.31>