



Dinamika Budaya Kerja dan Motivasi Guru dalam Kinerja Unggul di SD 05 Banding Agung OKU Selatan

Masruhin

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email : ruhimm101@gmail.com

Abstract

This research examines the dynamics of work culture and teacher motivation as factors that influence superior performance at SD 05 Appeals Agung, OKU Selatan. A strong work culture and high motivation are considered crucial in improving teacher performance and the quality of education. Qualitative research methods were used by applying in-depth interviews and participant observation to 15 teachers at the school. The research results show that a positive work culture, such as teamwork, open communication, and mutual respect, has a significant impact on teacher performance. In addition, teacher motivation, which varies from intrinsic to extrinsic, plays an important role in increasing their morale and dedication in carrying out educational tasks. These findings indicate a correlation between a strong work culture and high teacher motivation with superior performance in this elementary school. However, several challenges were also identified, including a lack of incentives and recognition for teachers, as well as the need for ongoing professional development. The implication of this research is the importance of strengthening a positive work culture and increasing teacher motivation through appropriate incentives and continuous professional development programs to support the creation of superior performance in basic education institutions. Further research could explore more specific strategies to overcome the challenges faced by teachers in this context.

Keywords: Superior Performance, Teacher Motivation, Work Culture

Abstrak

Penelitian ini mengkaji dinamika budaya kerja dan motivasi guru sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja unggul di SD 05 Banding Agung, OKU Selatan. Budaya kerja yang kuat dan motivasi yang tinggi dianggap krusial dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan. Metode penelitian kualitatif digunakan dengan menerapkan wawancara mendalam dan observasi partisipatif terhadap 15 guru di sekolah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif, seperti kerjasama tim, komunikasi terbuka, dan saling menghargai, memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, motivasi guru yang bervariasi dari intrinsik hingga ekstrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Temuan ini menunjukkan adanya korelasi antara budaya kerja yang kuat dan motivasi guru yang tinggi dengan kinerja unggul di sekolah dasar ini. Namun, beberapa tantangan juga diidentifikasi, termasuk kurangnya insentif dan pengakuan bagi guru, serta kebutuhan akan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya memperkuat budaya kerja yang positif dan meningkatkan motivasi guru melalui insentif yang tepat dan program pengembangan profesional yang berkesinambungan untuk mendukung terciptanya kinerja unggul di institusi pendidikan dasar. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi strategi yang lebih spesifik untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh guru dalam konteks ini.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja Unggul, Motivasi Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu negara. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru di berbagai tingkat pendidikan. (Abd. Khalid Hs. Pandipa, 2019) Di level dasar, kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk landasan yang kuat bagi perkembangan siswa. (Dina et al., 2022) Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja guru menjadi suatu keharusan yang tidak dapat diabaikan. Dalam konteks ini, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru menjadi fokus perhatian utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Salah satu aspek yang menjadi fokus penelitian adalah dinamika budaya kerja dan motivasi guru. Budaya kerja yang baik dan motivasi yang tinggi dianggap sebagai dua elemen kunci yang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja unggul guru. Budaya kerja mencakup norma-norma, nilai-nilai, dan praktik-praktik yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. (Emniswati et al., 2023) Sementara itu, motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Keduanya saling terkait dan dapat saling memengaruhi, sehingga penelitian tentang hubungan antara budaya kerja dan motivasi guru dapat memberikan wawasan yang berharga dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. (Handayani, 2012)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dinamika budaya kerja dan motivasi guru dalam konteks kinerja unggul di SD 05 Banding Agung, OKU Selatan. SD 05 Banding Agung dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu sekolah dasar yang memiliki reputasi baik dalam hal kinerja guru dan prestasi siswa. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah ini, diharapkan dapat ditemukan strategi atau kebijakan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat dasar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena pendekatan ini lebih sesuai untuk memahami konteks dan kompleksitas dari fenomena yang diteliti. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif terhadap 15 guru yang mengajar di SD 05 Banding Agung. Penggunaan teknik wawancara mendalam diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan pandangan guru terkait dengan budaya kerja dan motivasi mereka. Sementara itu, observasi partisipatif dilakukan untuk memahami secara langsung dinamika budaya kerja di sekolah tersebut.

Dalam rangka memperkuat kontribusi penelitian ini, pendekatan teoretis yang digunakan adalah teori-teori yang terkait dengan budaya kerja, motivasi, dan kinerja guru. Konsep-konsep ini akan digunakan sebagai landasan untuk menganalisis dan menginterpretasi data yang diperoleh.

Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di tingkat dasar, khususnya dalam konteks budaya kerja dan motivasi. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan atau strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD 05 Banding Agung dan mungkin juga sekolah-sekolah lainnya. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi sumbangan penting dalam literatur akademik tentang manajemen pendidikan dan psikologi pendidikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sebagai kerangka metodologis utama. (Lexy J. Moleong, 2019) Pendekatan ini dipilih karena lebih cocok untuk memahami konteks yang kompleks dan mendalam dari fenomena yang diteliti, yaitu dinamika budaya kerja dan motivasi guru dalam kinerja unggul di SD 05 Banding Agung, OKU Selatan. Data dikumpulkan melalui dua teknik utama wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara mendalam dilakukan dengan 15 guru yang mengajar di sekolah tersebut, dengan fokus pada pengalaman, persepsi, dan pandangan mereka terkait dengan budaya kerja dan motivasi. Wawancara ini dirancang untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana budaya kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja guru di SD 05 Banding Agung. Selain itu, observasi partisipatif dilakukan oleh peneliti untuk mengamati langsung dinamika budaya kerja di lingkungan sekolah. Melalui observasi ini, peneliti dapat mencatat secara langsung interaksi antar guru, norma-norma yang berlaku, serta praktik-praktik yang mempengaruhi budaya kerja di sekolah tersebut. Kombinasi antara wawancara mendalam dan observasi partisipatif diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang dinamika budaya kerja dan motivasi guru di SD 05 Banding Agung.

Selain itu, analisis data dilakukan dengan pendekatan induktif, di mana data yang diperoleh dari wawancara mendalam dan observasi partisipatif dianalisis secara tematik. Data dianalisis secara bertahap dengan mengidentifikasi pola-pola, tema-tema, dan keterkaitan antar konsep yang muncul dari data. (Sugiyono, 2017) Pendekatan induktif ini memungkinkan peneliti untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang

hubungan antara budaya kerja, motivasi, dan kinerja guru di SD 05 Banding Agung. Selain itu, kerangka teoretis digunakan untuk menginterpretasi dan mengaitkan temuan-temuan yang muncul dengan teori-teori yang terkait, seperti teori-teori tentang budaya organisasi, motivasi, dan kinerja. Dengan demikian, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memungkinkan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di tingkat dasar, serta implikasinya dalam konteks pendidikan di SD 05 Banding Agung dan mungkin juga sekolah-sekolah lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Dinamika Budaya Kerja dan Kinerja Guru di SD 05 Banding Agung OKU Selatan

Dalam penelitian ini, dinamika budaya kerja di SD 05 Banding Agung, OKU Selatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Budaya kerja yang tercipta di sekolah ini didukung oleh faktor-faktor seperti kerjasama tim, komunikasi terbuka, saling menghargai, dan komitmen terhadap visi dan misi sekolah. Hal ini tercermin dari atmosfer kerja yang harmonis, di mana guru-guru bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Adanya saling penghargaan antar guru juga menciptakan lingkungan yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya terhadap kesuksesan sekolah.

Dinamika budaya kerja yang kuat di SD 05 Banding Agung memberikan dampak positif terhadap kinerja guru dalam beberapa aspek. Pertama, kerjasama tim yang terjalin erat memungkinkan kolaborasi yang efektif antar guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. (Kartini Dewi Ningsih et al., 2021) Guru-guru saling mendukung dan berbagi ide-ide inovatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kedua, komunikasi terbuka memfasilitasi pertukaran informasi dan umpan balik yang konstruktif antara guru, staf, dan manajemen sekolah. (Maulia & Purnomo, 2023) Hal ini membantu guru untuk memahami harapan dan kebutuhan siswa serta memberikan solusi atas permasalahan yang muncul dalam proses pembelajaran. Ketiga, adanya saling menghargai dan memberikan pengakuan atas kontribusi individu mendorong motivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Guru merasa dihargai dan didorong untuk terus berkembang sehingga dapat memberikan dampak positif bagi siswa dan sekolah secara keseluruhan.

Namun demikian, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi dalam menjaga dan meningkatkan dinamika budaya kerja yang positif di SD 05 Banding Agung. Misalnya, perubahan dalam komposisi staf atau kepemimpinan sekolah dapat memengaruhi stabilitas dan konsistensi budaya kerja yang telah terbangun. Oleh karena itu, perlu adanya upaya yang berkelanjutan untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya kerja yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah ini.

B. Faktor Motivasi dan Kinerja Guru di SD 05 Banding Agung OKU Selatan

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor motivasi yang memengaruhi guru-guru di SD 05 Banding Agung, OKU Selatan, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Secara intrinsik, faktor-faktor seperti rasa pencapaian, kepuasan dalam pekerjaan, keinginan untuk memberikan kontribusi positif, dan rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak-anak menjadi pendorong utama motivasi bagi para guru. Di sisi lain, faktor-faktor ekstrinsik seperti pengakuan atas kinerja, pemberian insentif finansial, dukungan dari manajemen sekolah, dan kesempatan untuk pengembangan profesional juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi guru. (Susanto, 2013)

Faktor-faktor motivasi yang diidentifikasi dalam penelitian ini memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru di SD 05 Banding Agung. Secara intrinsik, motivasi yang muncul dari rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaan mendorong guru untuk berupaya lebih keras dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Guru yang merasa bahwa pekerjaannya memiliki dampak positif pada perkembangan siswa akan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan mereka. Selain itu, rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak-anak juga menjadi faktor motivasi yang kuat bagi para guru di sekolah ini.

Di sisi lain, faktor motivasi ekstrinsik juga berkontribusi pada kinerja guru di SD 05 Banding Agung. Pengakuan atas kinerja dari manajemen sekolah dan rekan kerja, serta pemberian insentif finansial, dapat meningkatkan motivasi guru untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Dukungan dari manajemen sekolah dalam bentuk pengakuan atas prestasi dan pemberian kesempatan untuk pengembangan profesional juga dapat meningkatkan motivasi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Meskipun demikian, penting untuk diakui bahwa faktor-faktor motivasi bersifat individual dan dapat bervariasi antar individu. Oleh karena

itu, pendekatan yang bersifat holistik dan beragam dalam memenuhi kebutuhan motivasi guru perlu diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memacu kinerja guru secara efektif. Dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, manajemen sekolah dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi guru dan, akhirnya, kualitas pendidikan di SD 05 Banding Agung OKU Selatan.

C. Tantangan dan Hambatan dalam Mempertahankan Motivasi dan Budaya Kerja Positif Guru di SD 05 Banding Agung OKU Selatan

Dalam penelitian ini, beberapa tantangan dan hambatan diidentifikasi yang dihadapi oleh guru-guru di SD 05 Banding Agung, OKU Selatan, dalam mempertahankan motivasi tinggi dan budaya kerja yang positif. Beberapa tantangan tersebut termasuk kurangnya pengakuan dan apresiasi atas kinerja guru, keterbatasan sumber daya, tekanan kerja yang tinggi, dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional. Selain itu, perubahan dalam komposisi staf atau kepemimpinan sekolah juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi stabilitas dan konsistensi budaya kerja di sekolah.

Kurangnya pengakuan dan apresiasi atas kinerja guru dapat berdampak negatif pada motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Guru yang tidak merasa dihargai atau diakui atas kontribusinya cenderung kehilangan motivasi dan minat dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk memberikan pengakuan yang tepat atas prestasi dan kontribusi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. (Handayani, 2012)

Keterbatasan sumber daya, seperti fasilitas dan anggaran, juga dapat menjadi hambatan dalam mempertahankan budaya kerja yang positif di sekolah. Guru yang harus bekerja dalam kondisi yang kurang memadai mungkin mengalami frustrasi dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi mereka untuk berprestasi. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu melakukan upaya untuk meningkatkan akses terhadap sumber daya yang diperlukan dan memastikan bahwa lingkungan kerja di sekolah mendukung produktivitas dan kesejahteraan guru.

Tekanan kerja yang tinggi juga dapat menjadi tantangan yang signifikan dalam mempertahankan motivasi dan budaya kerja yang positif di SD 05 Banding Agung. Guru yang menghadapi beban kerja yang

berlebihan mungkin merasa stres dan kelelahan, yang dapat mengurangi motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja guru dan menyediakan dukungan yang memadai untuk mengelola stres dan tekanan yang timbul.

Selain itu, kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional juga dapat menjadi hambatan dalam mempertahankan motivasi dan budaya kerja yang positif di sekolah. Guru yang tidak memiliki akses terhadap pelatihan atau pengembangan diri mungkin merasa stagnan dan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu memperhatikan kebutuhan pengembangan profesional guru dan menyediakan kesempatan yang memadai untuk pertumbuhan dan perkembangan mereka.

Secara keseluruhan, tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh guru-guru di SD 05 Banding Agung dalam mempertahankan motivasi tinggi dan budaya kerja yang positif dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu memperhatikan dan mengatasi tantangan-tantangan ini dengan mengimplementasikan strategi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan menginspirasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan pentingnya dinamika budaya kerja dan motivasi guru dalam mencapai kinerja unggul di SD 05 Banding Agung, OKU Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat, didukung oleh faktor seperti kerjasama tim, komunikasi terbuka, dan saling menghargai, memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di mana guru dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Selain itu, motivasi guru juga terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja mereka. Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaan, serta motivasi ekstrinsik, seperti pengakuan atas kinerja dan pemberian insentif finansial, berperan penting dalam mendorong guru untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan mereka. Guru yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki

kesempatan untuk pengembangan profesional cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi.

Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh guru-guru di SD 05 Banding Agung dalam mempertahankan motivasi tinggi dan budaya kerja yang positif. Kurangnya pengakuan atas kinerja, keterbatasan sumber daya, tekanan kerja yang tinggi, dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional adalah beberapa contoh tantangan yang dapat memengaruhi kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah.

Dengan demikian, manajemen sekolah perlu memperhatikan tantangan-tantangan ini dan mengembangkan strategi yang tepat untuk mengatasi mereka. Upaya untuk memperkuat budaya kerja yang positif, meningkatkan motivasi guru, dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD 05 Banding Agung dan mungkin juga sekolah-sekolah lainnya. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pemangku kepentingan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di tingkat dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Khalid Hs. Pandipa. (2019). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 1-9.
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., & Hakiki, U. (2022). Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Edukasi Nonformal*, 3(1), 149-158. <https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/view/4009/1491>
- Emniswati, E., Sudarno, S., & Warsihna, J. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru SDN pada Gugus II Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Riau. *Instructional Development Journal*, 6(1), 68. <https://doi.org/10.24014/idj.v6i1.25398>
- Handayani, S. (2012). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI/AKUNTANSI SMA DI KABUPATEN SEMARANG. *Educational Management*.
- Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Kartini Dewi Ningsih, P., Harapan, E., Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah Nela Seriyanti, D., Ahmad, S., Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Fenti Ristianey, D., Erwin, Y., Arafat, Y., Wardiah Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Siti Umami, D., Lian, B., Pengembangan Modul Anti Narkoba Verawati, M., Fitria Kinerja Guru

- Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Esti Handayani, H., Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Yeni Puspitasari, R., Kesumawati Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru Mawaddah, N., Kesumawati Analisis SWOT Ujian Nasional Berbasis Komputer Suryanita Pernamawati, N., Kristiawan, M., Fitria Kualitas Guru Mengajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Status Akreditasi Sekolah Husnul Khotimah, H., Kesumawati Manajemen Perpustakaan Sekolah Dasar Desi Apriyani, N., & Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kualitas Penera. (2021). PENGARUH MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 88–99. <https://doi.org/10.31851/JMKSP.V6I1.4036>
- Lexy J. Moleong, D. M. A. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). *PT. Remaja Rosda Karya*. <https://doi.org/10.1016/j.carbpol.2013.02.055>
- Maulia, S., & Purnomo, H. (2023). Peran Komunikasi Efektif Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar (SD). *Jurnal PGSD STKIP PGRI Banjarmasin*, 5(1), 25–39. <https://doi.org/10.33654/pgsd>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono | OPAC Perpustakaan Nasional RI*. Sugiyono. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=911046>
- Susanto, H. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>