



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KINERJA GURU DI SMA PARTIWI 1 PADANG

Erna Wati¹, Egi Wendi Simanungkalit², Vionanda Aliza Putri³, Yulia Hanoselina⁴

Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

Email: ernawati050103@gmail.com, vionandaalizaputri2003@gmail.com,
egisimanungkalit6@gmail.com, yuliahanoselina@fis.unp.ac.id

Abstrak

Kinerja guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan anak. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA Pertiwi 1 Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Metode pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: kompresi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang secara umum mempengaruhi kinerja guru di SMA Partawi 1 Padang adalah: kompetensi guru, dedikasi, disiplin, lingkungan kerja, kesejahteraan, pengembangan profesional, serta hubungan interpersonal. Faktor-faktor ini terbagi dalam dua kategori utama, yaitu faktor internal, seperti kompetensi, dedikasi, dan disiplin, yang berperan penting dalam memotivasi guru dari dalam, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja yang kondusif dan kesejahteraan, yang mendukung motivasi dan produktivitas guru dari luar.

Kata Kunci: *Motivasi, Kinerja, Guru SMA, faktor-faktor*

PENDAHULUAN

Motivasi kinerja guru merupakan aspek krusial dalam dunia pendidikan, terutama dalam konteks pencapaian tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Di SMAN Partawi 1 Padang, seperti halnya di banyak institusi pendidikan lainnya, motivasi guru menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat motivasi kinerja guru, mulai dari kondisi lingkungan kerja hingga aspek pribadi dan profesional.

Unsur-unsur lembaga pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga, guru sebagai pengajar, siswa sebagai pembelajar, dan prasarana serta sarana sekolah yang menunjang kegiatan belajar mengajar secara teratur semuanya memberikan sumbangan bagi mutu pendidikan. Menurut Armaiyyetti dkk., kepala sekolah merupakan pimpinan lembaga pendidikan dan bertugas mengawasi pengelolaan sekolah serta mengawasi pelaksanaan program pembelajaran. Guru merupakan pendidik dan pelaku utama di dalam kelas yang bekerja sama erat dengan siswa untuk memberikan ilmu pengetahuan. Siswa yang merupakan generasi muda yang memperoleh pengajaran dari guru merupakan pokok bahasan pendidikan. Sarana dan prasarana menduduki peringkat kedua terpenting dalam menunjang kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Menurut Armaiyyetti dkk., dengan adanya prasarana dan sarana yang memadai di sekolah akan menjamin berlangsungnya pembelajaran dengan sukses.

Profesionalisme dan kompetensi dalam melaksanakan tugas mengajar merupakan hal yang mutlak harus dimiliki oleh para pendidik. Kemampuan seorang guru dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan persyaratan kinerja yang ditetapkan disebut kompetensi guru. Standar kompetensi guru, sebagaimana didefinisikan oleh Roshati dkk. (2020), adalah standar yang disepakati bersama oleh sekolah tentang pengetahuan, sikap, dan kemampuan yang harus dimiliki oleh instruktur. Kinerja guru yang tinggi akan terwujud jika guru memiliki kompetensi yang memadai. Menurut Romadhon & MS (2021), tanggung jawab profesional guru di kelas ditentukan oleh kemampuannya dalam menyelenggarakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan standar yang berlaku umum.

Pekerjaan yang dilakukan oleh instruktur, atau mutu pekerjaan yang mereka lakukan, menentukan seberapa baik kinerja mereka di kelas. Menurut Ideswal et al. (2020), kinerja guru diukur dari seberapa baik mereka mencapai tujuan pembelajaran dan kewajiban yang mereka miliki terhadap siswa dan lembaga pendidikan. Sejauh mana seorang guru mampu meningkatkan prestasi dan hasil belajar siswa merupakan indikator utama seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka dengan siswa. Saat ini, apakah seorang guru memberikan pendidikan yang tinggi atau tidak dan terus menjadi lebih baik dari waktu ke waktu adalah bagaimana lembaga pendidikan menilai keberhasilan mereka. Artinya, semakin tinggi kinerja guru, semakin baik kualitas lulusan dan kualitas pelatihan di sekolah. Kualitas kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan rencana dan tujuan awal tercermin dalam kinerjanya. Arifin (2020) mencatat bahwa kinerja guru adalah keberhasilan instruktur dalam melaksanakan tugas dan komitmennya, yang memungkinkan mereka untuk mengatur, melaksanakan, dan menilai pembelajaran sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kinerja guru yang rendah juga berdampak pada rendahnya kualitas siswa dan lembaga pendidikan yang tidak memuaskan, namun kinerja guru yang tinggi juga berdampak pada keberhasilan siswa dan fasilitas sekolah.

Hanya ada dua faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu faktor internal (yang berasal dari guru) dan faktor eksternal (yang berasal dari luar guru). Menurut (Pratiwi et al., 2021) ada delapan faktor yang memengaruhi keberhasilan guru, yaitu iklim kerja, disiplin, kebahagiaan, hubungan dengan semua orang, pengembangan profesional, kualitas pengajaran, komunikasi dan interaksi, serta dedikasi dan karakter. Dengan demikian, faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja guru termasuk dalam delapan kategori yang disebutkan di atas. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kepribadian dan dedikasi, kualitas pengajaran, komunikasi dan interaksi, serta disiplin. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kesejahteraan, hubungan dengan rekan kerja, dan pengembangan profesional.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Partiwi 1 Padang. Metode yang digunakan adalah penelitian fenomenologi kualitatif. Tujuan penelitian fenomenologi adalah untuk memahami pengalaman manusia yang berkaitan dengan peristiwa yang dialami, diketahui, atau dipahami oleh partisipan penelitian. Landasan penyelidikan fenomenologi adalah penjelasan dan deskripsi ide serta peristiwa yang muncul secara alamiah yaitu, tanpa perlu manipulasi di dalam tubuh manusia. Kesimpulan atas kejadian yang dilaporkan oleh partisipan penelitian tidak tunduk pada pembatasan (Creswell, 2019).

Kepala sekolah, Bapak Firdaus, berpartisipasi dalam survei ini sebagai responden. Partisipan penelitian diwawancarai secara langsung sebagai bagian dari teknik pengumpulan data. Kompresi data, visualisasi data, dan penarikan kesimpulan merupakan metode analisis data yang digunakan (Miles et al. 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja guru

Karena motivasi secara langsung terkait dengan kepuasan kerja dan produktivitas, motivasi dapat dianggap sebagai perilaku yang diarahkan pada tujuan yang berkaitan dengan upaya individu untuk mencapai tujuan. T. Hani Handko mendefinisikan motivasi sebagai kondisi psikologis yang mendorong keinginan seseorang untuk terlibat dalam tindakan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi seseorang adalah apa yang mendorong mereka untuk mengambil tindakan guna memenuhi kebutuhan mereka akan kepuasan diri. Menurut Mathis-Jackson, motivasi adalah dorongan internal yang memacu individu untuk bertindak; dengan kata lain, motivasi adalah dorongan di bawah arahan tujuan yang jarang terwujud dengan sendirinya.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan Motivasi adalah kebutuhan seorang pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya, sedangkan



motivasi kerja adalah kebutuhan seorang pegawai untuk mencapai tujuan motivasi dan merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai kondisi yang memotivasi Anda untuk melakukan sesuatu.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Pertiwi 1 Padang yaitu bapak Firdaus S.Pd, MM mengatakan bahwa “ motivasi guru untuk mengajar di SMA Pertiwi 1 Padang adalah bisa saja seperti diri sendiri (interen), motivasi kerja untuk mendapatkan penghasilan”

Jenis-Jenis Motivasi

Heidjrachman, mengutip Abdurrahim, A. (2021), mengklaim. Ada dua kategori utama motivasi yang diberikan manajer kepada stafnya: Dorongan untuk Sukses Teknik mencoba membujuk orang untuk menjelaskan apa yang diinginkan dengan imbalan penghargaan dikenal sebagai motivasi positif. Motivasi yang optimal dapat terwujud dalam cara-cara berikut: 1) Terima kasih atas usaha Anda 2) Menyebarluaskan pengetahuan, khususnya mendidik anggota staf tentang latar belakang dan alasan di balik pendelegasian pekerjaan 3) Pertimbangan yang tulus bagi pekerja sebagai individu yang unik 4) Ilustrasi pembinaan persaingan: Sasaran 5) Kebanggaan, atau mengakui prestasi anggota staf yang bersinar. Motivator positif berikut harus diperhitungkan sebagai alat motivasi kerja: 1) Menetapkan orang ke posisi berdasarkan bidang kompetensi mereka 2) Kemungkinan kemajuan 3) Lingkungan fisik 4) Penghargaan dan insentif 5) Keselamatan pekerja sesuai dengan pengetahuan mereka. Di sisi lain, semua perilaku motivator yang menghasilkan motivasi positif adalah kebalikan dari motivasi negatif. Sangat penting untuk mencegah motivasi negatif guna memaksimalkan produktivitas staf. Namun, insentif negatif harus tepat dan masuk akal. Moral karyawan dapat menurun akibat memberi terlalu banyak, yang dapat menimbulkan rasa kesal.

Proses motivasi kerja guru

Menurut Zainun, proses motivasi dikutip dari Abdurrahim, A. (2021). didasarkan pada adanya kebutuhan dasar, dan timbul dorongan perilaku untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Ketika seseorang merasa termotivasi atau terdorong, mereka merasa ada sesuatu yang tidak seimbang. Orang dengan kebutuhan yang berbeda tidak pernah puas dengan terpenuhinya kebutuhan mereka. Oleh karena itu, selama kebutuhan manusia masih terpenuhi, proses motivasi terus berjalan. Pada dasarnya proses motivasi menunjukkan adanya dinamika yang timbul dari adanya kebutuhan dasar dan dorongan untuk bertindak untuk memuaskannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja guru

Hasil penelitian ini mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMAN Partiw 1 Padang, yang mana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA pertiw 1 Padang yaitu bapak *Firdaus* terdapat dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. analisis berdasarkan data awal memberikan pemahaman umum mengenai pengaruh kedua kategori faktor tersebut terhadap kinerja guru. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru meliputi kompetensi, dedikasi, dan disiplin.

1. Kompetensi guru

Kompetensi guru adalah elemen dasar yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi tinggi mampu menggunakan berbagai metode pengajaran yang efektif, menyesuaikan materi dengan kebutuhan siswa, dan menangani tantangan dalam kelas dengan lebih baik. Hasil wawancara dengan bapak Firdaus bahwa kompetensi guru di SMA pertiw 1 Padang adalah “dari beberapa memang sebagai seorang guru harus memiliki beberapa kompetensi yaitu kompetensi pada konkritnya, kompetensi professional, kompetensi social, kompetensi kepribadian. Kompetensi

tersebut sangat mempengaruhi kinerja seorang guru disekolah karena tanpa memiliki kompetensi tersebut tentu guru tidak bisa sukses sebagai guru profesional. Misalnya kompetensi profesionalnya bagus, kompetensi konkrit bagus tapi kompetensi social tidak bagus tentu guru tidak bisa bergaul dengan guru-guru yang lain, akibatnya dikucilkan ditengah-tengah komunitas guru tentunya tidak akan sukses, makanya kompetensi itu harus dimiliki oleh semua guru” (*Firdaus*).

2. Dedikasi guru

Dedikasi guru yang mencerminkan tingkat komitmen dan usaha dalam pekerjaan mereka, juga merupakan faktor penting. Guru yang berdedikasi tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mempersiapkan materi pelajaran, berinteraksi secara positif dengan siswa, dan mencari cara untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Hasil wawancara dengan bapak *Firdaus* bahwa dedikasi guru di SMA pertiwi 1 Padang sering di uji yaitu “sekolah ini sekolah swasta artinya setiap kita pasti punya ujian didalam bekerjapun tidak luput dalam ujian-ujian tersebut baik itu ujian dari diri sendiri maupun orang lain. contohnya dengan menerima gaji sekian, itu masih bertahan atau gak kita, kita udah bekerja trus gajinya cuman sekian. Kemudian dalam bekerja untuk anak-anak dengan berbagai sikap perilaku anak, apalagi pada saat sekarang ini perilaku anak bermacam-macam, nah, bagaimana seorang guru itu sangat mempengaruhi terhadap kinerja seorang guru, itu juga adalah ujian-ujian yang harus dilakukan seorang guru. Jadi, kemampuan-kemampuan guru tadi seperti kemampuan kompetensi sosialnya, kepribadian guru itu sangat mempengaruhi tugasnya bagi seorang guru” (*Firdaus*).

3. Kedisiplinan guru

Disiplin guru dalam menjalankan tugas, mengikuti jadwal, dan mematuhi aturan sekolah mempengaruhi efektivitas mereka dalam mengelola kelas dan mencapai tujuan pembelajaran. Hasil wawancara dengan bapak *Firdaus* bahwa tantangan kedisiplinan yang dihadapi guru di SMA pertiwi 1 Padang adalah “guru itu harus disiplin diri sendiri, kalau diri sendiri tidak disiplin jadi tantangan tersendiri oleh seorang guru, contohnya kita mendisiplinkan anak tapi kita sendiri tidak disiplin, datang terlambat. Jadi seorang guru itu harus disiplin dulu untuk ditiru anak-anak didik sendiri” (*Firdaus*).

Adapun faktor eksternal juga memiliki dampak signifikan pada kinerja guru yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja

Mencakup kondisi fisik, fasilitas, dan suasana sekolah, memainkan peran penting dalam mempengaruhi semangat dan motivasi guru. Lingkungan yang kondusif, seperti adanya ruang kelas yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan dukungan administratif, dapat membantu guru merasa lebih nyaman dan fokus dalam mengajar. Hasil wawancara dengan bapak *Firdaus* bahwa hal-hal yang di perbaiki dalam lingkungan kerja guru di SMA pertiwi 1 Padang adalah “pertama kompetensi sosialnya, jadi kompetensi social jangan kita merasa hebat sendiri, bagaimanapun juga kita dalam komunitas kita juga membutuhkan orang lain, Kerjasama, kebersamaan. Kemudian kepribadian, kepribadian kita harus diperbaiki” (*Firdaus*).

b. Kesejahteraan guru

Baik dari segi finansial maupun emosional, juga berkontribusi pada kinerja mereka. Kesejahteraan finansial mencakup gaji yang memadai dan tunjangan, sementara kesejahteraan emosional melibatkan penghargaan, pengakuan, dan dukungan dari rekan kerja serta pimpinan. Kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres, yang pada gilirannya berdampak positif pada motivasi dan efektivitas pengajaran. Hasil wawancara dengan bapak *Firdaus* bahwa harapan guru terkait kesejahteraan yang dapat mendukung kinerja guru di SMA pertiwi 1 Padang adalah “pertama seperti penghargaan merupakan pujian, penempatan posisi, perhatian menempatkan sesuai dengan posisi. Selain itu guru juga mengharapkan lebih. Kalau di SMA pertiwi ini contohnya masuk seperti guru honor biasa, ksetelah itu alau kinerja bagus bisa menjadi guru honor tetap Yayasan” (*Firdaus*).

c. kesempatan untuk pengembangan professional

Seperti pelatihan dan seminar, memungkinkan guru untuk terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka, yang penting untuk adaptasi terhadap perubahan dan perkembangan dalam metode pengajaran. Hasil wawancara dengan bapak *Firdaus* bahwa program professional yang paling efektif di SMA pertiwi 1 Padang adalah “Guru memang harus mengembangkan kompetensi profesionalnya artinya jangan lagi merasa nyaman dengan model pembelajaran yang masih lama, kemudian memang harus meningkatkan cara mengajar yang baik, metode-metode yang baik, itu yang sangat diharapkan kalau guru tidak mau merobah diri sementara zaman terus berubah tentu akan menjadi guru yang ketinggalan zaman (guru yang tidak update)” (*Firdaus*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua kategori faktor ini saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja guru secara bersamaan. Faktor internal, seperti kompetensi, dedikasi, dan disiplin, merupakan elemen fundamental yang menentukan seberapa baik guru dapat melaksanakan tugas mereka di kelas. Namun, faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, kesejahteraan, dan pengembangan profesional, menyediakan konteks dan dukungan yang mempengaruhi bagaimana faktor internal dapat diekspresikan dalam praktik sehari-hari. Misalnya, meskipun seorang guru memiliki kompetensi tinggi dan dedikasi yang kuat, lingkungan kerja yang buruk atau kesejahteraan yang rendah dapat mengurangi efektivitas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dan kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan memungkinkan guru untuk memanfaatkan kompetensi dan dedikasi mereka secara maksimal.

Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan perhatian terhadap kedua aspek internal dan eksternal. Untuk meningkatkan kinerja guru, manajemen sekolah perlu memastikan bahwa guru memiliki akses ke pengembangan profesional yang relevan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan dukungan untuk kesejahteraan mereka. Dukungan ini tidak hanya membantu guru merasa dihargai dan termotivasi, tetapi juga menciptakan kondisi yang memungkinkan mereka untuk berfokus pada pengajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.



Gambar1.1 dokumentasi wawancara dengan bapak kepala sekolah SMA Pertiwi 1 Padang
Firdaus S.Pd, MM

SIMPULAN

Motivasi kinerja guru merupakan aspek krusial dalam dunia pendidikan, terutama dalam konteks pencapaian tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua kategori faktor ini saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja guru secara bersamaan. Faktor internal, seperti kompetensi, dedikasi, dan disiplin, merupakan elemen fundamental yang menentukan seberapa baik guru dapat melaksanakan tugas mereka di kelas. Namun, faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, kesejahteraan, dan pengembangan profesional, menyediakan konteks dan dukungan yang mempengaruhi bagaimana faktor internal dapat diekspresikan dalam praktik sehari-hari. Misalnya, meskipun seorang guru memiliki kompetensi tinggi dan dedikasi yang kuat, lingkungan kerja

yang buruk atau kesejahteraan yang rendah dapat mengurangi efektivitas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dan kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan memungkinkan guru untuk memanfaatkan kompetensi dan dedikasi mereka secara maksimal.

Kinerja guru di SMAN Partawi 1 Padang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kompetensi, dedikasi, dan disiplin, serta faktor eksternal, termasuk lingkungan kerja, kesejahteraan, dan pengembangan profesional. Meskipun faktor internal seperti kompetensi dan dedikasi lebih dominan dalam meningkatkan kinerja, faktor eksternal juga berperan penting dalam mendukung motivasi dan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru harus dilakukan melalui pendekatan holistik, yaitu dengan memperkuat kompetensi dan komitmen guru, serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan kesejahteraan mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan artikel ini. Penulisan artikel ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memenuhi tugas matakuliah administrasi kepegawaian.

Kami menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, cukup sulit bagi kami untuk menyelesaikan artikel ini. Oleh sebab itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. **Yulia Hanoselina, S.I.P., M.A** selaku dosen pengampu matakuliah administrasi kepegawaian.
2. **Firdaus S.Pd, MM** selaku kepala sekolah SMA Pertiwi 1 Padang.
3. Untuk penulis terimakasih sudah menyelesaikan artikel ini.

REFERENSI

Abdurrahim, A. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *PANDAWA*, 3(2), 290-302.

Aprillianti, N., & Mansur, U. (2021, June). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis* (Vol. 1, pp. 72-82).

Farmawaty, E., Ramli, A., & Rahmatullah, R. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi pada SMA Negeri di kota Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan "Jekpend"*, 1(2), 23-29.

Oktyama, G. A., & Wahyudin, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Akuntansi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 994-1009.

Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226-5236.

Pramesti, Diana, and Muhyadi Muhyadi. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA." *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS* 5.1 (2018): 43-56.

Rina, Rina, Abu Talkah, and Ahsin Daroini. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK PGRI 1 nganjuk." *Otonomi* 20.1 (2020): 120-129.

Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2).

Yuliani, Tutik. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Balikpapan." *Jurnal Akuntansi* 1 (2015): 270-280.