



Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Raudhatul Mujawwidin Kabupaten Tebo

Ika Febrianti Muanas^{1*}, Muhammad Anas Ma'arif²

¹Manajemen Pendidikan Islam, Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto, Indonesia

² Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ikafebriantimuanas@gmail.com

Abstract. *This study investigated the influence of motivation, work discipline, and work ethic on teacher performance at MTs Raudhatul Mujawwidin. A quantitative research design with a survey approach was employed. Data were collected through questionnaires distributed to 32 teachers and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with the aid of SPSS software. The results showed that all research instruments met the validity and reliability requirements, indicating that they were appropriate for data collection. The multiple linear regression analysis generated the following regression equation: $Y = 0.959 + 0.186X_1 + 0.510X_2 + 0.073X_3$. The partial hypothesis testing revealed that motivation (X_1) did not significantly influence teacher performance ($t = 0.929, p = 0.361 > 0.05$). Likewise, work ethic (X_3) had no significant effect on teacher performance ($t = 0.492, p = 0.627 > 0.05$). In contrast, work discipline (X_2) had a positive and statistically significant effect on teacher performance ($t = 2.954, p = 0.006 < 0.05$), with a regression coefficient of 0.510, indicating that work discipline was the most dominant predictor of teacher performance. Furthermore, the simultaneous hypothesis test demonstrated that motivation, work discipline, and work ethic collectively had a significant effect on teacher performance ($F = 7.040, p = 0.001 < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) was 0.430, indicating that 43% of the variance in teacher performance could be explained by the three independent variables, whereas the remaining 57% was influenced by other factors not examined in this study, such as school facilities, leadership style, work environment, and educational policies.*

Keywords: *Learning; Motivation; Teacher Performance; Work Discipline; Work Ethic.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data. Uji regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,959 + 0,186X_1 + 0,510X_2 + 0,073X_3$. Secara parsial, variabel motivasi (X_1) memperoleh nilai t-hitung 0,929 dengan signifikansi 0,361 ($> 0,05$) sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula, variabel etos kerja (X_3) dengan t-hitung 0,492 dan signifikansi 0,627 ($> 0,05$) juga tidak berpengaruh signifikan. Sebaliknya, variabel disiplin kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan t-hitung 2,954 dan signifikansi 0,006 ($< 0,05$), serta koefisien regresi 0,510 yang menunjukkan kontribusi dominan dalam meningkatkan kinerja guru. Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F-hitung 7,040 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,430 mengindikasikan bahwa 43% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti fasilitas sekolah, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kebijakan pendidikan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Etos Kerja; Kinerja Guru; Motivasi; Pembelajaran.

1. LATAR BELAKANG

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu agenda strategis dalam pembangunan sumber daya manusia. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, maupun kebijakan pemerintah, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan proses pendidikan, khususnya guru (Alamsyah, Ahmad, & Harris, 2020). Guru merupakan komponen utama

dalam proses pembelajaran karena berperan sebagai pendidik, pembimbing, fasilitator, sekaligus evaluator bagi peserta didik (Ulfadilah, Darmiyanti, & Munafiah, 2023). Profesionalisme guru menjadi salah satu indikator penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Djuanda, 2022). Oleh sebab itu, peningkatan kinerja guru menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, baik dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, maupun melaksanakan tugas tambahan di lingkungan sekolah (Wahyuni, Ahyani, & Mahasir, 2022). Tinggi rendahnya kinerja guru akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran dan capaian kompetensi peserta didik (Yusuf, Murniati, & Prayito, 2023). Guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, inovatif, serta berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Sebaliknya, rendahnya kinerja guru akan berdampak pada menurunnya kualitas layanan pendidikan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Di antara faktor internal yang banyak dikaji adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja. Motivasi kerja menjadi kekuatan yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat dalam mengembangkan kompetensi, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta berupaya memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik (Indarti, Vebrianto, & Purwanto, 2023). Sebaliknya, rendahnya motivasi akan menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas kinerja guru.

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas guru. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas administrasi tepat waktu, hadir sesuai jadwal, serta menjalankan proses pembelajaran secara efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan karena berbagai tugas akademik tidak terlaksana secara optimal (Ningsih, 2020).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah etos kerja. Etos kerja menggambarkan sikap positif seseorang terhadap pekerjaan yang diwujudkan melalui semangat, tanggung jawab, integritas, profesionalisme, serta komitmen untuk menghasilkan kinerja terbaik. Dalam dunia pendidikan, etos kerja guru menjadi modal penting dalam membangun budaya akademik yang

berkualitas. Guru yang memiliki etos kerja tinggi akan lebih berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran, pelayanan kepada peserta didik, serta pengembangan profesional secara berkelanjutan (Eliza, Rifa, Astuti, & Putri, 2022).

Hasil observasi awal di MTs Raudhatul Mujawwidin Kabupaten Tebo menunjukkan masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja guru. Beberapa guru belum memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai sehingga motivasi kerja belum berkembang secara optimal. Selain itu masih ditemukan guru yang datang terlambat, kurang optimal dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran, terlambat menyerahkan hasil evaluasi pembelajaran, serta belum optimal mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi yang diselenggarakan madrasah. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas kinerja guru secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian lain menemukan bahwa etos kerja tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat kesenjangan empiris (*research gap*) mengenai hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru, khususnya pada lembaga pendidikan berbasis madrasah. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin Kabupaten Tebo baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi kepala madrasah dalam menyusun kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan budaya disiplin, peningkatan motivasi kerja, dan pengembangan etos kerja sehingga mutu pendidikan di madrasah dapat terus ditingkatkan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja guru merupakan indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan karena mencerminkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menindaklanjuti proses pembelajaran secara profesional. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor individual maupun organisasional, di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja guru sehingga mampu menghasilkan layanan pendidikan yang efektif dan berkualitas. Berbagai penelitian mutakhir menunjukkan

bahwa peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya bergantung pada kompetensi guru, tetapi juga pada dorongan internal, kepatuhan terhadap aturan, dan komitmen moral dalam menjalankan profesinya (Rahmayanti, Haryati, & Miyono, 2021).

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa seseorang akan bekerja secara optimal apabila kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi. Sementara itu, Herzberg melalui *Two-Factor Theory* membedakan faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan karier) dengan faktor higienis (gaji, kebijakan organisasi, hubungan kerja, dan kondisi lingkungan). Dalam konteks pendidikan, guru yang memperoleh penghargaan, kesempatan mengembangkan kompetensi, serta dukungan organisasi cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi sehingga berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran. Penelitian empiris juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui peningkatan komitmen profesional (Ardliana, Rusdarti, & Suminar, 2021).

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran individu untuk mematuhi seluruh aturan, standar operasional, dan tanggung jawab organisasi secara konsisten. Dalam lembaga pendidikan, disiplin tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap administrasi pembelajaran, kehadiran, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas profesional. Disiplin yang tinggi menciptakan budaya kerja yang efektif sehingga proses pembelajaran berlangsung lebih terencana dan berkualitas. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu prediktor paling kuat dalam meningkatkan kinerja guru karena mampu membentuk perilaku kerja yang bertanggung jawab, produktif, dan berorientasi pada mutu layanan pendidikan (Suryani, Rosita, & Kurniawan, 2021).

Etos kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, dan keyakinan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, jujur, dan berorientasi pada hasil terbaik. Dalam perspektif pendidikan Islam, etos kerja tidak hanya dipandang sebagai kewajiban profesional, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Guru yang memiliki etos kerja tinggi akan menunjukkan integritas, dedikasi, kreativitas, serta komitmen dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelayanan kepada peserta didik. Penelitian terbaru mengungkapkan bahwa etos kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, terutama apabila didukung oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik (Wijaya -, Yudana, & Agung, 2021).

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dibangun kerangka konseptual bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja merupakan determinan penting dalam membentuk kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi, disiplin dalam menjalankan tugas, serta etos kerja yang kuat akan lebih mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif, meningkatkan profesionalisme, dan menghasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut layak diuji secara empiris untuk menjelaskan variasi kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin Kabupaten Tebo sebagai dasar penyusunan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan madrasah (Rahmayanti dkk., 2021).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* (penelitian eksplanatori) yang bertujuan menguji hubungan kausal antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan pengaruh antarvariabel melalui analisis statistik sehingga menghasilkan kesimpulan yang objektif dan terukur. Penelitian dilaksanakan di MTs Raudhatul Mujawwidin Kabupaten Tebo, Provinsi Jambi, dengan objek penelitian berupa seluruh guru yang aktif mengajar pada tahun pelajaran penelitian.

Populasi penelitian berjumlah 32 orang guru. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi populasi secara utuh tanpa adanya kesalahan akibat pemilihan sampel.

Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etos kerja (X_3) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Motivasi kerja diukur berdasarkan indikator kebutuhan, penghargaan, tanggung jawab, dan aktualisasi diri. Disiplin kerja diukur melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Etos kerja diukur melalui indikator komitmen, integritas, semangat kerja, dan profesionalisme. Adapun kinerja guru diukur berdasarkan kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta melaksanakan tugas profesional lainnya sesuai standar kompetensi guru.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, seluruh butir pertanyaan diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar daripada nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%, sedangkan reliabilitas dinyatakan baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70. Tahapan ini bertujuan memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan IBM SPSS Statistics. Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban setiap variabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh masing-masing variabel independen diuji melalui uji t (parsial), sedangkan pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama dianalisis menggunakan uji F (simultan). Besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja guru dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (p -value) dan hasil pengujian statistik yang diperoleh. Pendekatan analisis tersebut dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji hubungan kausal antarvariabel serta mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin Kabupaten Tebo.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan menilai sejauh mana butir kuesioner mewakili konstruk variabel. Dalam penelitian ini, validitas dianalisis dengan metode Corrected Item-Total Correlation menggunakan SPSS. Menurut Ghazali (2021), item dianggap valid jika nilai korelasinya lebih besar dari r tabel pada $\alpha = 0,05$; jika lebih rendah, item dinyatakan tidak valid (Imam Ghazali, 2021).

Tabel 1. Validitas dengan metode Corrected Item-Total Correlation menggunakan SPSS

Kriteria Nilai	Keputusan	Kesimpulan
Corrected Item-Total Correlation > r tabel	Valid	Butir pertanyaan layak digunakan
Corrected Item-Total Correlation $\leq r$ tabel	Tidak Valid	Butir pertanyaan dibuang atau direvisi

a. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi (X1)

Item	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X1_1	33,0938	16,088	0,382	0,819
X1_2	32,8750	15,274	0,555	0,804
X1_3	33,4688	14,322	0,486	0,810
X1_4	33,0938	14,475	0,494	0,808
X1_5	33,0938	14,668	0,594	0,798
X1_6	33,1875	14,738	0,486	0,809
X1_7	33,2813	14,273	0,549	0,801
X1_8	33,0938	13,572	0,585	0,797
X1_9	33,0625	13,544	0,617	0,792

Sumber : Pengolahan Data dari Aplikasi SPSS, 2025

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data valid.

Responden 32 dengan item pertanyaan 9 didapat $r_{tabel} \text{ signficancy } 0,05 = 0.349$

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X1 (Motivasi)

NO	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,382	0,349	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
2	0,555	0,349	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
3	0,486	0,349	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
4	0,494	0,349	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
5	0,594	0,349	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
6	0,486	0,349	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
7	0,549	0,349	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
8	0,585	0,349	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
9	0,617	0,349	Valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

Sumber : Hasil Penelitian Yang diolah 2025

b. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	24,5938	10,249	0,405	0,779
X2_2	24,7188	10,273	0,542	0,747
X2_3	24,7188	10,080	0,586	0,738
X2_4	24,8750	10,371	0,538	0,748
X2_5	24,7188	10,725	0,481	0,759
X2_6	24,6875	9,319	0,620	0,729
X2_7	24,5625	11,351	0,392	0,774

Sumber : Pengolahan Data dari Aplikasi SPSS, 2025

Jika rhitung > rtabel, maka data valid.

Responden 32 dengan item pertanyaan 7 didapat rtabel signficancy **0,05 = 0.349**

Tabel 5. Hasil Uji Validitas X2 (Disiplin Kerja)

NO	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,405	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
2	0,542	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
3	0,586	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
4	0,538	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
5	0,481	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
6	0,620	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
7	0,392	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)

Sumber : Hasil Penelitian Yang diolah 2025

c. Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X3)

Tabel 6. Uji Validitas Etos Kerja (X3)

Item	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	15,9375	6,125	0,349	0,718
X3_2	15,9063	5,507	0,485	0,673
X3_3	16,1875	4,415	0,451	0,714
X3_4	15,8438	5,297	0,620	0,628
X3_5	15,8750	5,145	0,585	0,634

Sumber : Pengolahan Data dari Aplikasi SPSS, 2025

Jika rhitung > rtabel, maka data valid.

Responden 32 dengan item pertanyaan 5 didapat rtabel signficancy **0,05 = 0.349**

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X3)

NO	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,405	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
2	0,542	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
3	0,586	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
4	0,538	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
5	0,481	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)

Sumber : Hasil Penelitian Yang diolah 2025

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Item	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	31,2500	17,548	0,637	0,813
Y_2	31,2813	16,531	0,591	0,813
Y_3	31,4375	16,060	0,458	0,835
Y_4	31,5313	16,386	0,464	0,831
Y_5	31,2188	17,015	0,508	0,822
Y_6	31,2813	17,112	0,575	0,815
Y_7	31,3125	17,254	0,576	0,816
Y_8	31,4375	15,996	0,739	0,797
Y_9	31,2500	17,806	0,516	0,822

Sumber : Pengolahan Data dari Aplikasi SPSS, 2025

Jika rhitung > rtabel, maka data valid.

Responden 32 dengan item pertanyaan 9 didapat rtabel significancy **0,05 = 0.349**

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

NO	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,637	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
2	0,591	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
3	0,458	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
4	0,464	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
5	0,508	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
6	0,575	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
7	0,576	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
8	0,739	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)
9	0,516	0,349	Valid (r-hitung > r-tabel)

Sumber : Hasil Penelitian Yang diolah 2025

Uji Realibititas

Pada uji reliabilitas instrumen diukur untuk mengetahui konsistensi antar butir pernyataan dalam setiap variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach (*Cronbach's Alpha*), yang secara umum digunakan untuk menguji konsistensi internal kuesioner dalam skala Likert. Hasil nilai Alpha akan menunjukkan

seberapa tinggi tingkat keandalan butir-butir pernyataan dalam mengukur variabel yang dimaksud. Instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq$ 0,60.

Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,822	9

Sumber : Pengolahan Data dari Aplikasi SPSS, 2025

Hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,822 untuk 9 item pertanyaan dari 32 responden. Nilai ini tergolong tinggi (0,80–0,90), sehingga kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,833	9

Sumber : Pengolahan Data dari Aplikasi SPSS, 2025

Uji reliabilitas menggunakan SPSS pada 32 responden dengan 7 pertanyaan menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,781. Karena lebih besar dari 0,60, instrumen penelitian ini tergolong reliabel dan kuesioner siap digunakan untuk mengumpulkan data..

Uji Realibilitas Variabel Etos Kerja (X3)

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X3)

Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,781	7

Sumber : Pengolahan Data dari Aplikasi SPSS, 2025

Cronbach's Alpha dari 5 pertanyaan yang diuji pada 32 responden adalah 0,721, melebihi batas minimum 0,60. Dengan demikian, kuesioner ini memiliki reliabilitas baik dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Uji Realibilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,721	5

Sumber : Pengolahan Data dari Aplikasi SPSS, 2025

Cronbach's Alpha dari 9 pertanyaan yang diuji pada 32 responden adalah 0,835, lebih tinggi dari batas minimum 0,60. Dengan demikian, kuesioner memiliki reliabilitas baik dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

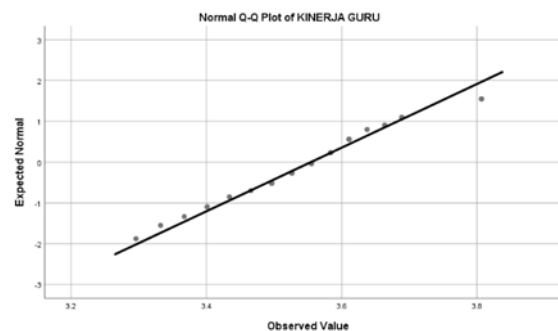
Uji Asumsi Klasik

Uji ini bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan asumsi yang dapat memengaruhi validitas dan reliabilitas hasil analisis regresi. Pada uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu tahap dalam pengujian asumsi klasik yang bertujuan, memastikan bahwa data Nilai residual dalam model regresi terdistribusi normal. Distribusi normal pada residual penting agar hasil estimasi koefisien regresi dapat dipercaya dan analisis statistik yang digunakan tetap sah. Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah distribusi data mengikuti distribusi normal, yang dapat diuji melalui pendekatan statistik seperti Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Data dikategorikan standar (normal) jika nilai signifikansi (Sig.) dari uji tersebut lebih besar dari 0,05, serta pola penyebaran titik pada grafik P-P Plot mendekati garis diagonal.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Normal Q-Q Plot

Sumber : Pengolahan Data dari Aplikasi SPSS, 2025

Hasil visualisasi melalui Normal Q-Q Plot mengindikasikan bahwa distribusi data kinerja guru relatif mengikuti garis diagonal, yang merepresentasikan distribusi normal teoretis. Meskipun terdapat sedikit deviasi pada bagian ekor, penyimpangan tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, asumsi normalitas terpenuhi dan data layak digunakan dalam analisis regresi.

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov – Sminov dan Shapiro - Wilk

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	0,110	32	0,200*	0,977	32	0,717
Disiplin Kerja	0,126	32	0,200*	0,962	32	0,309
Etos Kerja	0,120	32	0,200*	0,938	32	0,067
Kinerja Guru	0,111	32	0,200*	0,971	32	0,515

* This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Pengolahan Data dari Aplikasi SPSS, 2025

Pada tabel tersebut dijabarkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki Sig. > 0,05 pada uji Kolmogorov-Smirnov maupun Shapiro-Wilk, sehingga data berdistribusi normal dan asumsi normalitas regresi linear berganda terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi hubungan tinggi antarvariabel bebas. Tolerance $\leq$ 0,10 atau VIF $\geq$ 10 menunjukkan adanya multikolinearitas, sementara Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 menandakan model bebas dari masalah tersebut.

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	0,959	0,623	-	1,539	0,135	-	-
Motivasi	0,186	0,200	0,166	0,929	0,361	0,635	1,574
Disiplin Kerja	0,510	0,173	0,513	2,954	0,006	0,675	1,482
Etos Kerja	0,073	0,147	0,078	0,492	0,627	0,814	1,229

a. Dependent Variabel: KINERJA GURU

Sumber : Pengolahan Data dari Aplikasi SPSS, 2025

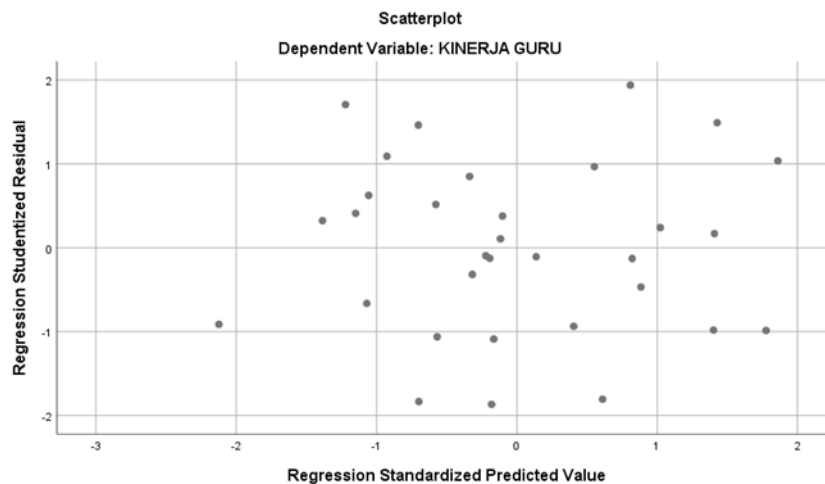
Berdasarkan tabel Coefficients, nilai Tolerance masing-masing variabel adalah: Motivasi 0,635, Disiplin Kerja 0,675, dan Etos Kerja 0,814. Karena seluruh nilai Tolerance > 0,10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

VIF dari Motivasi (1,574), Disiplin Kerja (1,482), dan Etos Kerja (1,229) semuanya di bawah 10, menandakan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan varians residual antarpengamatan seragam. Model regresi dianggap baik jika bebas dari heteroskedastisitas (*homoskedastis*).

Heteroskedastisitas diuji pada penelitian ini menggunakan scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value (sumbu X) dan Regression Studentized Residual (sumbu Y). Hasil pengujian ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 2. Gambar Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)

Sumber : Pengolahan Data dari Aplikasi SPSS, 2025

Berdasarkan Gambar Uji Heteroskedastisitas di atas, menampilkan :

- Titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y.
- Tidak terdapat pola tertentu, seperti gelombang, mengerucut, atau melebar.
- Penyebaran titik juga tidak terkonsentrasi pada area tertentu, melainkan tersebar merata di seluruh bagian grafik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru MTs Raudhatul Mujawwidin

Berdasarkan hasil uji T pada tabel Coefficients, variabel motivasi memiliki nilai t-hitung = 0,929 dengan sig = 0,361 ($> 0,05$). Artinya, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin. Nilai koefisien regresi $\beta = 0,186$, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi hanya meningkatkan kinerja guru sebesar 0,186 poin, namun peningkatan ini tidak signifikan secara statistik.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi guru belum berperan sebagai faktor dominan dalam menentukan kinerja mereka. Beberapa faktor yang dapat menjelaskan kondisi tersebut antara lain:

Sistem Kompensasi dan Insentif yang Belum Optimal.

Kondisi ini berdampak lebih besar bagi guru yang berusia di atas 30 tahun (84% dari total responden), karena pada fase kehidupan ini orientasi motivasi cenderung beralih pada stabilitas finansial dan kesejahteraan keluarga. Ketidak optimalan kompensasi membuat kebutuhan tersebut belum sepenuhnya terpenuhi sehingga motivasi kerja menjadi relatif rendah.

Kurangnya Penghargaan Atas Pencapaian Kerja Guru.

Pada kelompok usia dewasa, kebutuhan akan pengakuan sosial dan penghargaan profesional semakin dominan. Namun, ketika apresiasi terhadap prestasi guru tidak diberikan secara memadai, maka dorongan untuk meningkatkan kinerja secara maksimal berkurang, khususnya bagi mereka yang lebih senior.

Lingkungan Kerja yang belum Sepenuhnya Mendukung Inovasi dan Pengembangan Diri.

Bagi guru dengan usia di atas 30 tahun, kebutuhan aktualisasi diri tetap relevan, meskipun prioritas utamanya adalah stabilitas. Keterbatasan lingkungan kerja dalam memberikan ruang inovasi menyebabkan motivasi intrinsik guru tidak berkembang secara optimal, sehingga berpengaruh pada performa mereka di kelas.

Temuan ini menyatakan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja hanya jika kebutuhan dasar dan faktor pemicu prestasi terpenuhi. Namun, dalam konteks MTs Raudhatul Mujawwidin, motivasi guru tampaknya belum cukup kuat untuk memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Raudhatul Mujawwidin

Hasil uji T yang menunjukkan t-hitung = 2,954 dengan sig = 0,006 (< 0,05) menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi $\beta = 0,510$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam aspek disiplin akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,510 poin. Dengan demikian, ketiga bentuk disiplin yang telah diidentifikasi memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru.

Kepatuhan Terhadap Peraturan Sekolah, Termasuk Penyusunan Perangkat Pembelajaran

Kepatuhan pada regulasi sekolah, khususnya dalam penyusunan perangkat pembelajaran, merupakan bentuk disiplin administratif yang memastikan proses belajar terarah dan sesuai standar kurikulum. Jika guru konsisten menyiapkan perangkat, maka peningkatan disiplin di aspek ini akan secara nyata meningkatkan kinerja akademik guru sebagaimana tercermin pada nilai koefisien regresi yang positif (0,510). Artinya, semakin patuh guru dalam menjalankan aturan, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Raudhatul Mujawwidin

Berdasarkan hasil uji T, variabel etos kerja memiliki nilai t-hitung = 0,492 dengan sig = 0,627 ($> 0,05$). Artinya, etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi $\beta = 0,073$, menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan etos kerja hanya meningkatkan kinerja sebesar 0,073 poin, namun pengaruhnya tidak signifikan.

Hasil ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

Pemahaman Guru Mengenai Etos Kerja Belum Sepenuhnya Selaras dengan Standar Profesionalisme Pendidikan

Walaupun guru memiliki semangat kerja tertentu, pemahaman mereka tentang etos kerja masih terbatas. Banyak yang menganggap etos kerja hanya sebatas melaksanakan kewajiban dasar, tanpa menekankan aspek pengembangan diri, kreativitas, dan inovasi pembelajaran. Akibatnya, meskipun etos kerja meningkat, dampaknya terhadap kinerja yang menuntut standar profesional tetap rendah, sehingga tercermin dalam hasil regresi yang tidak signifikan.

Kultur Organisasi Sekolah Belum Optimal dalam Menanamkan Nilai-Nilai Kerja Keras, Integritas, dan Tanggung Jawab

Lingkungan kerja yang tidak sepenuhnya mendukung nilai-nilai etos kerja membuat potensi guru tidak berkembang maksimal. Tanpa sistem penghargaan, keteladanan pimpinan, dan budaya organisasi yang kuat, etos kerja guru tidak mampu terkonversi menjadi peningkatan kinerja. Hal ini menjelaskan mengapa meskipun etos kerja ada, pengaruhnya terhadap kinerja guru lemah dan tidak signifikan secara statistik.

Keterbatasan Fasilitas Pendukung

Guru dengan etos kerja tinggi tetap membutuhkan dukungan sarana prasarana agar kinerjanya meningkat. Ketika fasilitas seperti ruang belajar, media pembelajaran, atau teknologi pendidikan kurang memadai, etos kerja yang tinggi tidak otomatis menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Keterbatasan ini membatasi realisasi etos kerja dalam praktik, yang sesuai dengan hasil uji T dan regresi yang menunjukkan pengaruh sangat kecil ($\beta = 0,073$).

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung = 7,040 dengan sig = 0,001 ($< 0,05$), yang berarti motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin.

Meskipun secara parsial motivasi dan etos kerja tidak signifikan, namun ketika digabungkan dengan disiplin kerja, ketiga variabel ini memberikan kontribusi bersama terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,430, yang menunjukkan bahwa 43% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja, sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh faktor lain seperti fasilitas sekolah, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kebijakan pendidikan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin. Ketiga variabel tersebut tidak dapat dipisahkan karena masing-masing memiliki peran dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan terdorong untuk melaksanakan tugas secara optimal. Kondisi tersebut akan semakin baik apabila didukung oleh disiplin kerja yang tinggi serta etos kerja yang kuat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum MTs Raudhatul Mujawwidin, secara umum guru telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sekolah. Guru berupaya melaksanakan proses pembelajaran, memenuhi kewajiban administrasi, serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, sehingga diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja yang dimiliki guru, maka kecenderungan peningkatan kinerja guru juga akan semakin baik. Sebaliknya, apabila salah satu dari ketiga aspek tersebut mengalami penurunan, maka kinerja guru juga berpotensi ikut menurun.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru memerlukan upaya yang dilakukan secara berkesinambungan melalui penguatan motivasi kerja, peningkatan disiplin kerja, dan pembentukan etos kerja yang profesional. Sekolah perlu memberikan dukungan melalui pembinaan, supervisi akademik, pemberian apresiasi terhadap kinerja guru, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja diharapkan mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja guru serta mendukung tercapainya mutu pendidikan di MTs Raudhatul Mujawwidin.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam temuan ini, meskipun secara parsial motivasi dan etos kerja tidak signifikan, namun ketika digabungkan dengan disiplin kerja, ketiga variabel ini memberikan kontribusi bersama terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,430, yang menunjukkan bahwa 43% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja, sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh kemungkinan faktor lain seperti fasilitas sekolah, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kebijakan pendidikan. Dapat ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi, disiplin kerja, etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin.

DAFTAR REFERENSI

- Alamsyah, M., Ahmad, S., & Harris, H. (2020). Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 1830187. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.19>
- Ardliana, B., Rusdarti, R., & Suminar, T. (2021). Effect of Principal Leadership, School Culture and Pedagogic Competence Through Work Motivation on Teachers Performance. *Educational Management*, 10(2), 273–283.
- Devi Nutriani, S., & Fauziya, F. (2025). Interaksi Dinamis Antara Motivasi Siswa Dan Kinerja Guru Di Mts Al Mukhtariyah 1 Cihalimun. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 4(1), 123–131. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v4i1.4493>
- Djuanda, I. (2022). Peningkatan Komitmen Profesional Guru Melalui Pengembangan Efikasi Diri dan Kepercayaan. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(03), 627. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i03.2444>
- Eliza, D., Rifa, N., Astuti, Y., & Putri, A. D. (2022). Mengenal Etika dan Etiket Guru Profesional Pendidikan Anak Usia Dini di Indonesia dan Luar Negeri. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(3), 4266–4278. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2773>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indarti, I., Vebrianto, R., & Purwanto, J. (2023). Hubungan Motivasi dan Kompetensi dengan Kinerja Guru PNS Sekolah Dasar Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu pada Era New Normal. *Instructional Development Journal*, 6(2), 90. <https://doi.org/10.24014/idj.v6i2.25400>
- Ningsih, S. (2020). Implementasi Pembelajaran Daring Berbasis Edmodo Pada Mata Kuliah Evaluasi Program Kepelatihan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Teknologi Pendidikan (JTP)*, 13(2), 126. <https://doi.org/10.24114/jtp.v13i2.19885>

- Rahmayanti, R., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Impact of Professional Competence, Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *Economic Education Analysis Journal*, 10(2), 229–239. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v10i2.46181>
- Suryani, S. N., Rosita, S., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja guru dan pegawai pada Sekolah Dasar Negeri 149/IV Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3), 111–122. <https://doi.org/10.22437/jdm.v9i3.16801>
- Ulfadilah, I., Darmiyanti, A., & Munafiah, N. (2023). Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Pembelajaran. *JEA (Jurnal Edukasi AUD)*, 8(2), 169. <https://doi.org/10.18592/jea.v8i2.7735>
- Wahyuni, E., Ahyani, N., & Mahasir, M. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 14018–14017. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.4930>
- Wijaya -, G. A., Yudana, I. M., & Agung, A. a. G. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12(2), 160–171. https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v12i2.407