

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Purbolinggo (*The Influence of Work Motivation and School Culture on the Performance of High School Teachers in Purbolinggo Subdistrict*)

Nur Siwi Fitrianingrum 1\*, Sudirman Aminin<sup>2</sup>, Riyanto<sup>3</sup>

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Metro, Metro<sup>1,2,3</sup>  
[nursiwifitrianingrum@gmail.com](mailto:nursiwifitrianingrum@gmail.com)<sup>1</sup>



## Riwayat Artikel

Diterima pada 27 Juli 2021

Revisi 1 pada 13 Agustus 2021

Revisi 2 pada 14 Agustus 2021

Revisi 3 pada 19 Agustus 2021

Disetujui pada 15 Oktober 2021

## Abstract

**Purpose:** (1) The Impact of Work Inspiration on the Exhibition of Secondary Teachers in Purbolinggo Subdistrict, East Lampung Regime; (2) The Impact of School Culture on the Presentation of Secondary Teachers in Purbolinggo Subdistrict, East Lampung Rule; (3) The impact of Work Inspiration and School Culture together on the Presentation of Secondary Teachers in Purbolinggo Subdistrict, East Lampung Rule.

**Research methodology:** Data analysis techniques used are (1) descriptive analysis; (2) prerequisite test of analysis includes normality test, linearity test and homogeneity test.

**Results:** The result (1) there is a significant influence between work motivation on teacher performance; (2) school culture affects teacher performance based; and (3) there is an influence of Work Motivation and School Culture on teacher performance.

**Limitations:** Data collection techniques on research background only with interviews.

**Contribution:** The outcome can be use to assess the adequacy of the execution of schooling programs on working on the presentation.

**Keywords:** *School Culture, Performance Teacher, Work Motivation*

**How to Cite:** Fitrianingrum, N.S., Aminin, S., Riyanto. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Purbolinggo. Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan, 1(2), 71-83.

## 1. Introduction

Dalam hal pengembangan kepribadian pendidik menjadi guru yang lebih professional serta mempunyai capaian yang bagus untuk melaksanakan tugas banyak usaha yang harus dilaksanakan oleh pemerintah. Langkah pemerintah itu dapat berupa diberikannya tunjangan sertifikasi beserta penilaian capaian guru. Kinerja merupakan kegiatan individu untuk melaksanakan tugas utama yang diberikan untuknya. Hal itu menunjukkan kinerja individu sering dikaitkan dengan kinerja rutin yang dikerjakannya. Kinerja guru umumnya bisa dilihat dalam kegiatan yang dilakukannya, mencakup: melakukan kegiatan belajar mengajar, merencanakan pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, menjalin hubungan antar pribadi, melakukan program latihan / pengayaan, serta melakukan program remedial.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan memberikan motivasi. Merujuk pada ([Apriliana et al., 2013](#)) yang menyatakan motivasi adalah stimulus yang dapat mendorong seseorang mengerjakan sesuatu hal. Dapat kita ketahui motivasi ialah hal yang sulit dilaksanakan, sebab biasanya seorang pemimpin suatu organisasi sulit dalam memahami keinginan dan kebutuhan

yang diperlukan karyawannya untuk merampungkan pekerjaan. Dorongan dapat terbangun tidak hanya melalui orang itu sendiri, tetapi melalui kekuatan lingkungan yang memberi pengaruh pada individu untuk melakukan suatu hal guna mewujudkan tujuan yang telah direncanakan. Dorongan lingkungan sekitar bisa memberi pengaruh buruk ataupun baik untuk seseorang jika tidak diberikan arahan dengan benar, baik diri sendiri maupun seseorang yang ada yang pastinya memahami pula kemampuan yang dipunyai orang tersebut. Hasil dari motivasi ke arah yang lebih baik akan menambah hasil yang maksimal atau sesuai untuk diri sendiri ataupun individu lain yang termasuk orang terdekat atau orang yang mengetahui potensi yang dimiliki individu itu. Sedangkan, jika yang terjadi merupakan dorongan ke arah yang buruk, yang muncul yaitu kerugian baik untuk individu itu sendiri maupun orang tersebut ataupun pihak lainnya yang terdapat disekelilingnya.

Selain motivasi, faktor lainnya yang memberi pengaruh pada capaian guru yaitu budaya sekolah. Merujuk pada pernyataan ([Supardi, 2014:219](#)) yang menyebutkan budaya sekolah adalah sekelompok nilai yang menjadi dasar berperilaku, kebiasaan, tradisi, serta hal simbolis yang dipraktikkan oleh petugas administrasi, kepala sekolah, peserta didik dan warga sekitar sekolah, sehingga dapat dikatakan secara mendalam budaya sekolah merupakan watak, ciri khas, serta gambaran sekolah dalam lingkup lokal yang lebih luas. Budaya sekolah secara umum adalah iklim, lingkungan, cita rasa, alam, dan lingkungan sekolah yang siap memberikan pengalaman besar bagi pengembangan dan kemajuan wawasan, kemampuan, dan latihan siswa. Budaya sekolah dapat ditunjukkan sebagai hubungan antara guru, kepala sekolah, dan staff lainnya yang bekerja, disiplin, memiliki tujuan, memberi motivasi untuk belajar, dan sebagai tempat diselesaikannya sebuah permasalahan. Mengenai budaya di sekolah, kenyataan yang membuat keadaan guru saat ini belum sesuai dengan yang diinginkan. Kualitas, standar, praktik, dan kecenderungan yang tumbuh dikalangan guru masih ada yang kurang baik. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan, permasalahan yang berkaitan dengan budaya sekolah SMA di wilayah Kecamatan Purbolinggo, kabupaten Lampung Timur, masih terlihat banyaknya guru yang tidak disiplin, hubungan antar guru dan kepala sekolah tidak begitu dekat sehingga sering terjadi kurangnya komunikasi, dan masih banyak murid yang takut untuk bertemu dengan gurunya seperti misalnya ingin bertanya materi ataupun tugas.

Hal ini terlihat dari cara sebagian besar pengajar bingung saat memulai dan menyelesaikan latihan dan pembelajaran sehingga jam belajar yang tidak efektif. Terlihat dalam pengamatan peneliti di lapangan yaitu bahwa kebanyakan pendidik menunjukkan kedisiplinan hanya bila kepala sekolah ada di sekolah, bila mereka tahu kepala sekolah tidak ada, mereka akan bebas yang umumnya akan kurang fokus terhadap pekerjaannya. Berbagai guru juga masih acuh terhadap siswa yang sering tidak mengikuti pembelajaran, dan tidak mengerjakan tugas. Selain itu, masih ada siswa yang belum mengetahui yang mana kepala sekolahnya, bahkan nama guru mata pelajarannya. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi kerja seorang guru di sekolah, sekaligus menunjukkan masih kurang baiknya budaya sekolah yang terdapat di sekolah.

Hasil pengamatan, pada saat survei awal, peneliti melihat bahwa guru dalam melaksanakan tugas seolah hanya sebagai suatu formalitas atau kegiatan rutin dan terkesan kurang kreatif. Pembelajaran yang diselesaikan oleh pengajar sebenarnya pada umumnya masih bersifat konvensional, hanya menyampaikan materi sesuai dengan apa yang diharapkan secara umum yang ada di dalam buku panduan. Masih ada juga guru yang belum siap, dimulai dari pembuatan jadwal dan rencana pembelajaran atau biasa disebut perangkat pembelajaran. Masih banyak pengajar yang tidak memahami model pembelajaran terbaru seperti menggunakan media online, menggunakan laptop, lcd, dan yang sesuai dengan pengembangan karakter siswa serta selaras pada materi yang hendak diinstruksikan. Proses belajar mengajar yang dilaksanakan guru di dalam kelas sangat memberi pengaruh pada hasil belajar siswa. Hasil pembelajaran siswa kurang memuaskan apabila guru tidak mampu membangun motivasi juga situasi pembelajaran yang memudahkan siswa untuk mempelajari materi yang diperkenalkan guru mata pelajaran.

Hasil observasi beserta wawancara yang dilaksanakan bersama kepala sekolah SMA Kec. Purbolinggo diperoleh informasi mengenai permasalahan yang dijadikan dasar penelitian dengan variabel motivasi kerja dan budaya sekolah pada kinerja guru yang akan disuguhkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengamatan dan Wawancara

Aktivitas		Jumlah Guru	Sesuai/Terselesaikan	Belum Sesuai / Belum Terselesaikan
Penyusunan	Rencana			
Pembelajaran		50 Guru	40 Guru	10 Guru
Pelaksanaan	Proses	50 Guru	30 Guru	20 Guru
Pembelajaran				
Penilaian hasil Belajar		50 Guru	30 Guru	20 Guru
Kehadiran guru		50 Guru	30 Guru	20 Guru
Motivasi kerja Guru dalam melaksanakan tugas		50 Guru	25 Guru	25 Guru

Sumber: Diolah dari Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah

Berdasarkan gambaran latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan tersebut, sehingga perlu kiranya dilakukan penelitian guna membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja dengan budaya sekolah pada kinerja guru. Oleh karenanya, penulis berminat melaksanakan penelitian yang judulnya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur”.

## 2. Literature Review

### *Kinerja Guru*

Menurut ([Aprida et al., 2020](#)) kinerja pendidik adalah kesanggupan pengajar dalam menciptakan lingkungan yang edukatif, ataupun psikomotorik yang merupakan usaha untuk memahami suatu hal yang bergantung pada rencana pembelajaran hingga tahap penilaian dan penindak lanjutan guna mewujudkan tujuan pendidikan. Mengingat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi Akademik serta Kompetensi Guru. Diterangkan jika SKA serta Kompetensi Guru diciptakan dengan keseluruhan melalui empat kemampuan, yaitu: kompetensi keterampilan, kemampuan sosial, kompetensi kepribadian, kompetensi padagogik.

Menurut ([Yamin, 2011:117](#)) sejumlah sumber penilaian untuk guru yaitu evaluasi diri, evaluasi siswa, penilaian rekan dan penilaian oleh atasan langsung, ([Priansa, 2014:79](#)) menyatakan kinerja guru adalah derajat pencapaian pendidik untuk menjalankan pekerjaan. ([Sulaimah et al., 2021](#)) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan suatu kemampuan guru dalam melakukan persiapan kegiatan pembelajaran serta kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan segala sesuatu yang sudah ditetapkan. Capaian guru bukan hanya diperlihatkan dari hasil kerja namun dengan tingkah laku di tempat kerja, baik pengaturan latihan, pelaksanaan pembelajaran yang dituntun oleh wali kelas dan penilaian atau survei hasil belajar siswa. Sedangkan menurut ([Kasmur et al., 2021](#)) kinerja guru dispesifikasikan menjadi sebuah pekerjaan pendidik yang berhubungan dengan tugas utama seorang pendidik yaitu menjalankan perencanaan serta analisis kegiatan pembelajaran.

Dapat disimpulkan kinerja guru adalah jumlah maupun mutu pekerjaan yang bisa diselesaikan karyawan untuk menyelesaikan kewajiban maupun tugas yang dilimpahkan untuknya. Pemeriksaan kinerja guru harus dilakukan secara rutin untuk dapat mendorong kualitas guru dalam menjalankan tugasnya. Demikian juga, evaluasi kinerja guru dapat memberikan data tentang kompensasi, kemajuan dan melihat perilaku yang representatif dari para guru. Pemeriksaan kinerja guru bukanlah suatu gerakan kontrol atau administratif namun dipusatkan pada upaya untuk mengungkap kekurangan kinerja guru untuk ditingkatkan dan kualitas kerja untuk dikembangkan, dengan tujuan agar setiap

guru mengetahui tingkat produktivitas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

### ***Motivasi Kerja***

Menurut ([Aprida et al., 2020](#)) menyatakan terdapat 2 macam motivasi, yakni motivasi yang dimiliki sejak lahir, sehingga motivasi tersebut terdapat dalam diri seseorang dan tidak perlu diperiksa. Kedua, motivasi yang dipelajari adalah dorongan yang muncul sebab dipelajari oleh seseorang, misalnya keinginan untuk menguasai suatu bagian ilmu.

Menurut ([Agustin, 2015](#)) menyebutkan motivasi kerja guru merupakan proses yang dilaksanakan guna mengarahkan guru supaya memiliki tingkah laku yang bisa diarahkan kepada upaya nyata guna mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Agar mewujudkan hal itu guru harus mempunyai motivasi yang tinggi, mengabdikan pada pekerjaan, memiliki tanggung jawab serta memiliki motivasi kerja kuat untuk menggerakkan peserta didiknya, terhadap penambahan kualitas peserta didik yang baik kuantitas ataupun kualitasnya. Hal itu menyebutkan krusialnya peranan guru untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Motivasi kerja haruslah dikembangkan oleh guru yang terkait, tetapi dalam hal ini diharuskan terdapatnya usaha melalui kepala sekolah guna menambah motivasi kerja guru agar lebih positif. ([Wiranti, 2021](#)) menyatakan bahwa motivasi kerja seorang guru dapat diartikan sebagai dorongan positif terhadap guru dalam menjalankan tugas mengajar yaitu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik.

Menurut ([Putri, 2020](#)), penyelenggaraan tugas guru guna meningkatkan kemampuan peserta didik agar menjadi insan yang bertaqwa dan beriman terhadap Tuhan YME, mempunyai akhlak mulia, cakap, mandiri, sehat, berilmu, kreatif, menjadi warga negara yang memiliki tanggung jawab serta demokratis. Motivasi guru ketika melakukan tugas sangatlah penting berarti keberhasilan serta kelancaran kegiatan pembelajaran dan pada upaya mencapai tujuan pendidikan seperti yang diinginkan. ([Sulaimah et al., 2021](#)) menyatakan bahwa motivasi kerja yang melekat pada diri seorang guru merupakan panggilan jiwa seseorang untuk menjadi guru yang merupakan tanggung jawab moral

Berdasar penjelasan tersebut, peneliti mengambil kesimpulan yakni motivasi bisa mendorong seseorang guna bertindak, penggerak dari masing-masing aktivitas yang hendak dilaksanakan. Disamping itu, motivasi menentukan pula arah tindakan apakah yang wajib dilaksanakan guna mewujudkan tujuan. Banyak faktor yang diduga memberi pengaruh pada motivasi kerja guru, garis besarnya ada 2 jenis yang memberi pengaruh pada motivasi kerja yakni faktor intrinsik adalah faktor yang muncul dari diri seseorang, cita-cita, harapan. Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang muncul melalui luar diri individu.

### ***Budaya Sekolah***

Menurut ([Supardi, 2014:221](#)), budaya sekolah merupakan kumpulan nilai yang melanda siperilaku, kebiasaan keseharian, tradisi, dan simbol yang di praktikkan guru, kepala sekolah, peserta didik, petugas administrasi, maupun warga sekolah. Budaya sekolah adalah karakter, citra, ciri khas sekolah itu dimasyarakat luas. Sekolah merupakan sistem mempunyai 3 aspek utama yang berhubungan kuat dengan kualitas sekolah, yaitu kegiatan pembelajaran, manajemen dan kepemimpinan sekolah, budaya sekolah. Budaya ialah sudut pandang yang diyakini bersama pada sebuah sekelompok masyarakat, yang meliputi cara berperilaku, sikap, nilai yang terlihat baik berwujud abstrak ataupun fisik. Budaya bisa dianggap sebagai nilai, perilaku, cara hidup, sikap hidup guna melaksanakan adaptasi dengan lingkungan, dan juga guna menganggap masalah dan menyelesaikannya oleh karenanya sebuah budaya secara alami akan diwariskan antar generasinya.

Budaya sekolah merupakan mutu di kehidupan sekolah yang berkembang berdasar spirit serta suatu nilai yang diyakini sekolah ([Maryamah, 2016](#)). Kemudian disebutkan jika budaya sekolah ialah seluruh lingkungan, rasa, iklim, sifat sekolah yang dengan produktif sanggup memberi pengalaman baik untuk berkembangnya keterampilan, kegiatan, ataupun kecerdasan peserta didik. Budaya sekolah

bisa dilihat pada bentuk hubungan kepala sekolah, guru, ataupun tenaga pendidik lainnya bekerja, rasa tanggung jawab, kedisiplinan, motivasi belajar, berpikir rasional, dan kebiasaan dalam menyelesaikan permasalahan dengan rasional.

Menurut (Dr. Desvitasari, 2021) menyatakan bahwa budaya sekolah ialah suatu nilai, role model, prinsip, adat dan kebiasaan yang dibentuk melalui pengembangan jangka panjang dari sebuah sekolah dan dijadikan acuan oleh warga sekolah sejak lama.

Dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah merupakan kesimpulan bahwa budaya sekolah ialah cara pandang untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di sekolah, kepercayaan nilai, pola yang mendalam, simbol, upacara, serta tradisi yang dibentuk dari rangkaian, kebiasaan atau sejarah sekolah.

### 3. Research Methodology

Rencana penelitian ini mengacu pada penelitian ex post facto, dengan jenis informasi yang bersifat kuantitatif dan menggunakan prosedur Corresponding Irregular Testing. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah menengah di wilayah Purbolinggo dengan jumlah keseluruhan 100 orang. Jumlah sampel adalah 50 orang. Metode penyusunan informasi yang digunakan mencakup pengujian yang jelas, khususnya untuk menggambarkan atau memberikan garis besar artikel yang sedang diteliti tanpa membedah dan membuat tujuan yang berlaku untuk orang pada umumnya. Kemudian, pada saat itu dilakukan pengujian uji esensial dengan uji ordinartas, linieritas, dan homogenitas.

### 4. Results and Discussion

#### Deskripsi Data

##### Motivasi Kerja

Jumlah pertanyaan pada variabel motivasi guru yaitu 20 butir pertanyaan. Dari tabel 16 dapat diketahui skor variabel motivasi guru memiliki nilai paling rendah 77 hingga nilai maksimal 98. Berdasar perhitungan statistik mempergunakan program SPSS versi 26 tersebut didapatkan mean = 86.58, median = 88.00, modus = 89 dan standar deviasi 3.918. Hal itu membuktikan skor variabel budaya sekolah distribusinya normal.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran skor pada motivasi kerja yaitu  $x = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{3} = \frac{98-77}{3} = 7$ . Berikut adalah besaran skor pada variabel motivasi kerja.

Tabel 2. Kategorisasi Skor Motivasi Kerja

No	Rentang Skor	Kategori
1	77 – 84	Rendah
2	84,1 – 91,1	Sedang
3	> 91,2	Tinggi

Berlandaskan tabel 2. Kategori rendah ada di kisaran nilai (77-84), kategori sedang ada di kisaran nilai (84,1-91,1), kategori tinggi ada di kisaran nilai (>91,2). Bila mengamati rata-rata dalam variabel motivasi kerja yakni 86.58 sehingga nilai rata-rata masuk kategori sedang.

Tabel 3. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Prediktor Motivasi Kerja

No	Prediktor	Skor
1	Bekerja keras	114
2	Memberikan hasil terbaik	110
3	Melakukan penelitian	113,5
4	inisiatif dan kreatif dalam bekerja	113
5	Bertanggung jawab dalam setiap tugas	117,5
6	Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	115
7	Pemberian reward	114,5
8	Pemberian pujian dan teguran	116

9	Gaji mencukupi/sesuai	16,5
10	Penghasilan tambahan	117,5
<b>Rata-Rata</b>		<b>104,75</b>

Sumber: Data Primer

Berlandaskan tabel 3. Dilihat jika prediktor memberikan hasil terbaik memperoleh skor terendah. Hal tersebut dikarenakan guru SMA sangat sulit untuk memberikan hasil terbaik meskipun sudah berusaha semaksimal mungkin, banyak faktor yang mempengaruhi para guru, baik faktor psikologis maupun faktor ekonomi guru tersebut, guru dengan psikologis yang kurang baik tentu dalam proses pengajaran akan kesulitan untuk memberikan hasil terbaik karena terdistraksi oleh banyak hal, selain itu guru yang memiliki ekonomi kurang mampu juga akan kurang maksimal dalam proses pengajaran karena guru akan berjuang memperbaiki ekonomi dengan berbisnis di luar kelas, jika bisnisnya berjalan sangat baik maka proses pengajaran akan terganggu sehingga sulit memberikan hasil terbaik. Sedangkan untuk prediktor bertanggung jawab dalam setiap tugas dan penghasilan tambahan mendapatkan nilai paling tinggi. Hal itu karena para guru SMA fokus pada setiap proses pembelajaran di sekolah, tugas administrasi guru, serta tugas-tugas sekolah lainnya, kemudian guru bisa merampungkan tugas mengajar secara baik dengan penuh tanggung jawab. Selain itu guru juga membutuhkan penghasilan tambahan di samping gaji guru yang belum dapat mencukupi kebutuhan guru itu sendiri.

#### *Budaya Sekolah*

Jumlah butir soal atau pertanyaan variabel budaya sekolah berjumlah 20 butir pertanyaan. Dari tabel 16 dapat diketahui skor variabel budaya sekolah memiliki nilai paling rendah 80 hingga nilai paling tinggi 95. Berdasar perhitungan statistik mempergunakan program SPSS *versi 26* tersebut didapatkan mean = 86.50, median = 87.00, modus = 88 dan standar deviasi 2.991. Hal itu membuktikan skor variabel budaya sekolah distribusinya normal.

Selanjutnya untuk mengetahui kisaran nilai dalam variabel budaya sekolah yakni  $x = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{x} = \frac{95-80}{3} = 5$ . Rentang skor pada variabel budaya sekolah dikelompokkan ke dalam tiga bagian ialah.

Tabel 4. Kategorisasi Skor Budaya sekolah

No	Rentang Skor	Kategori
1	80 – 85	Rendah
2	85,1 – 90,1	Sedang
3	> 90,2	Tinggi

Sesuai tabel 4. Kategori rendah ada di kisaran nilai (80-85), kategori sedang berada ada di kisaran nilai (85,1-90,1), kategori tinggi ada di kisaran nilai (>90,2). Bila mengamati rata-rata dalam variabel budaya sekolah yakni 86.50, sehingga nilai rata-rata masuk kategori sedang.

Penjelasan selanjutnya yaitu persentase capaian setiap item pertanyaan budaya sekolah yang memiliki hasil seperti di bawah.

Tabel 5. Rekapitulasi Persentase Pencapaian Tiap Prediktor Budaya Sekolah

No	Indikator	Skor
1	Saling menghormati dan menghargai sesama profesi	116
2	Mengikuti kegiatan MGMP	225
3	Saling bekerja sama sesama profesi	237
4	Bekerja keras dan bertanggung jawab	114,5
5	Mengikuti seminar dan Mengikuti diklat	112
6	Melakukan penelitian sesuai bidang	234

7	Pemberian reward dan Pengangkatan jabatan	117
8	komunikasi dan saling memberikan masukan sesama profesi	118
9	Berdiskusi sesama profesi baik atasan maupun bawahan	116,5
10	Mampu menjaga rahasia di dalam maupun di luar sekolah	235
11	Melaksanakan upacara dan melakukan pelepasan guru yang pension dan kelulusan peserta didik	116,5
12	Jujur dan terbuka dalam melakukan pekerjaan	118
<b>Rata-Rata</b>		<b>154,96</b>

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5. Dilihat prediktor mengikuti seminar dan diklat mendapatkan nilai paling rendah dalam variabel budaya sekolah. Hal itu karena kurangnya pemahaman para guru terhadap pentingnya mengikuti diklat dan pelatihan guru mengembangkan kreatifitas seorang guru. Sedangkan untuk prediktor saling bekerja sama sesama profesi memperoleh skor tertinggi. Hal tersebut dikarenakan dalam bekerja dalam bidang apapun memang harus memupuk rasa saling bekerja sama dan saling membantu satu sama lain.

#### Kinerja Guru

Jumlah butir soal variabel kinerja berjumlah 20 butir pertanyaan. Dari tabel 16 dapat diketahui skor variabel kinerja guru memiliki nilai paling rendah 73 hingga nilai paling tinggi 96. Berdasar perhitungan statistik dengan mempergunakan program SPSS *versi 26* tersebut didapatkan mean = 86.50, median = 87.50, modus = 89 dan standar deviasi 4.071. Hal itu menunjukkan skor variabel capaian guru distribusinya normal.

Selanjutnya agar mengetahui kisaran nilai dalam variabel kinerja guru yakni  $x = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{x} = \frac{96-73}{3} = 7,6$ . Rentang skor pada variabel kinerja guru dibagi menjadi tiga bagian yaitu sebagai berikut.

Tabel 6. Kategorisasi Skor Kinerja Guru

No	Rentang Skor	Kategori
1	73 – 80,6	Rendah
2	80,7 – 88,3	Sedang
3	> 88,4	Tinggi

Berlandaskan tabel 6. Kategori rendah ada di kisaran nilai (73-80,6), kategori sedang ada di kisaran nilai (80,7-88,3), dan kategori tinggi ada di kisaran nilai (>88,4). Bila mengamati rata-rata di variabel budaya sekolah yakni 86.50, sehingga rata-rata masuk kategori sedang.

Deskripsi selanjutnya yaitu persentase capaian setiap item pertanyaan kinerja guru memiliki hasil yaitu.

Tabel 7. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Prediktor Kinerja Guru

No	Prediktor	Skor
1	Kelengkapan RPP	113,5
2	Merumuskan Tujuan Pembelajaran	229
3	Merumuskan indikator pembelajaran	111,5
4	Merumuskan serta mengorganisasikan materi ajar	111
5	Merumuskan model pembelajaran	227
6	merumuskan scenario proses pembelajaran	230
7	Menyusun penilaian pembelajaran	112,5
8	Kegiatan pra pembelajaran	111,5
9	Kegiatan inti pembelajaran	112,5



10	Kegiatan penutup pembelajaran	228
11	Melaksanakan evaluasi hasil belajar	112,5
12	Memfaatkan hasil evaluasi pembelajaran	115
<b>Rata-Rata</b>		<b>142,92</b>

Sumber: Data Primer

Berdasar tabel 7. Diketahui bahwa prediktor perumusan dan pengorganisasian materi/bahan ajar mempunyai nilai paling rendah. Hal itu disebabkan banyak guru di sekolah masih kesulitan dalam mengorganisasikan materi atau bahan ajar yang semakin sulit untuk diterima oleh peserta didik. Sedangkan prediktor perumusan skenario/langkah kegiatan pembelajaran mempunyai nilai paling tinggi. Hal itu disebabkan guru yang masih muda atau masih berumur 30-40 tahun mampu memanfaatkan teknologi dengan baik sehingga dalam membuat langkah pembelajaran guru dapat melakukannya dengan baik.

### Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.06555169
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.101
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa seluruh data dalam variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Budaya Sekolah ( $X_2$ ), Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal karena mempunyai hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai nilai signifikansi melebihi 0,05. Hasil signifikan  $> \alpha$  yakni  $0,200 > 0,05$ . Dikarenakan *Asymp. Sig. (2-tailed)* ketiga variabel tersebut melebihi 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data distribusinya normal.

### Uji Linearitas

Uji ini tujuannya agar melihat apakah variabel motivasi kerja dengan budaya sekolah mempunyai hubungan yang linear atau tidak dengan capaian guru. Uji linearitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan mempergunakan program SPSS versi 26. Hasil uji linearitas bisa diamati dalam tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_GURU * BUDAYA_KERJA	Between Groups	(Combined)	89.035	11	8.094	.425	.935
		Linearity	.002	1	.002	.000	.991
		Deviation from Linearity	89.033	10	8.903	.468	.900
	Within Groups		722.965	38	19.025		



Total	812.000	49			
-------	---------	----	--	--	--

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_GURU * MOTIVASI_GURU	Between Groups	185.694	13	14.284	.821	.636
	Linearity	1.900	1	1.900	.109	.743
	Deviation from Linearity	183.795	12	15.316	.880	.573
	Within Groups	626.306	36	17.397		
	Total	812.000	49			

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* untuk variabel kinerja guru dan motivasi kerja sejumlah 0,900, kinerja guru dan budaya sekolah sejumlah 0,573. Sebab nilai signifikansi dalam *Deviation from Linearity* dari kedua hubungan variabel melebihi 0,05.

### Uji Homogenitas

Tabel 10. Hasil Uji Homogenitas

**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
MOTIVASI_GURU	Based on Mean	1.470	11	36	.186
	Based on Median	1.180	11	36	.335
	Based on Median and with adjusted df	1.180	11	17.803	.365
	Based on trimmed mean	1.459	11	36	.190
BUDAYA_KERJA	Based on Mean	1.871	11	36	.077
	Based on Median	.630	11	36	.791
	Based on Median and with adjusted df	.630	11	14.498	.777
	Based on trimmed mean	1.711	11	36	.111

Berdasarkan data tersebut, dilihat nilai. Sig Based on Mean bagi variabel motivasi kerja dan budaya kerja lebih dari 0,05. Yaitu untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,186 dan budaya kerja sejumlah 0,077. Sebab nilai.sig kedua variabel > 0,05, sehingga bisa ditarik kesimpulan varians data variabel motivasi kerja dan budaya kerja adalah homogen.

### Uji Hipotesis

#### 1) Pengaruh Motivasi Kinerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)

##### a). Uji T

Tabel 11. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.865		.700	.487
	XI	.429	.207	.343	.044

a. Dependent Variable: Y

Interpretasi pengujian yaitu sebagai berikut pengujian variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi 0,444,  $t_{hitung}$  sejumlah 2,069 dan  $t_{tabel}$  sejumlah 2,012. Jadi bisa ditarik kesimpulan  $2,069 > 2,012$  sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang berarti variabel Motivasi Kerja (X1) memberi pengaruh secara signifikan pada Kinerja Guru (Y).

b). Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.358	.345	8.068

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru. berdasarkan hasil analisis SPSS versi 26 dilihat jika koefisien korelasi sejumlah 0,598, sementara koefisien determinasi yang dilakukan penyesuaian sejumlah 0,358 yang memiliki arti motivasi kerja berkontribusi 35,8% pada kinerja guru.

## 2) Pengaruh Budaya Sekolah (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)

a). Uji T

Tabel 13. Pengaruh Budaya Sekolah (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error		Beta	
1	(Constant)	9.865	14.092		.700
	X2	.445	.213	.346	2.092

a. Dependent Variable: Y

Interpretasi pengujian yaitu sebagai berikut pengujian variabel budaya sekolah (X2) diperoleh nilai signifikansi 0,042,  $t_{hitung}$  sejumlah 2,092, sementara  $t_{tabel}$  sejumlah 2,012. Jadi bisa ditarik kesimpulan  $2,092 > 2,012$  kemudian  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  diterima yang artinya variabel Budaya sekolah (X2) memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja guru (Y)

b). Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 <sup>a</sup>	.359	.346	8.061

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berikutnya mencari koefisien determinasi antar variabel budaya sekolah dengan variabel kinerja guru. Berdasar hasil analisis SPSS versi 26 dilihat jika koefisien korelasi sejumlah 0,599 serta koefisien determinasi yang dilakukan penyesuaian sejumlah 0,359 yang artinya budaya sekolah berkontribusi 35,9% pada kinerja guru.

### 3) Pengaruh Motivasi Guru ( $X_1$ ) Dan Budaya Sekolah ( $X_2$ ) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Hipotesis ke-3 yang hendak diujikan pada penelitian yaitu motivasi guru dan budaya sekolah memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja guru SMA di Kec. Purbolinggo. Uji itu memakai analisis regresi berganda. Berdasar data hasil penelitian yang didapatkan mempergunakan bantuan hasil *SPSS versi 26* hasil analisis regresi berganda ( $X_1$ ) & ( $X_2$ ) pada ( $Y$ ) bisa diamati dalam Tabel 15.

Tabel 15. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) Secara Simultan Pada Kinerja Guru ( $Y$ )

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change
						R Square Change	F Change	df1	df2
1	.651 <sup>a</sup>	.603	-.040		4.151	.003	.061	2	47

a. Predictors: (Constant), BUDAYA\_KERJA, MOTIVASI\_GURU

Berlandaskan Tabel 15 dilihat jika besarnya hubungan atau antara motivasi kerja dan budaya sekolah pada kinerja guru dihitung yang memiliki koefisien korelasi yaitu 0,651. Sedangkan kontribusi / pengaruh secara simultan variabel motivasi guru serta budaya sekolah pada kinerja guru adalah sejumlah 0,603 atau 60,3%.

#### Pembahasan

Berdasar hasil penelitian pengaruh motivasi kerja pada kinerja guru SMA di Kecamatan Purbolinggo hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai diperoleh nilai signifikansi 0,444,  $t_{hitung}$  sejumlah 2,069 &  $t_{tabel}$  sejumlah 2,012. Jadi bisa ditarik kesimpulan  $2,069 > 2,012$  sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang berarti variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memberi pengaruh secara signifikan pada Kinerja Guru ( $Y$ ). Koefisien Determinasi antara Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Kinerja guru. Berdasar hasil analisis *SPSS versi 26* dilihat jika koefisien korelasi sejumlah 0,598, sedangkan koefisien determinasi yang dilakukan penyesuaian sejumlah 0,358 yang memiliki arti motivasi kerja berkontribusi 35,8% pada kinerja guru. Hasil penelitian sesuai berdasar penelitian terdahulu yang dilaksanakan ([Setiyati, 2014](#)) pada penelitian yang judulnya “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. Penelitian tersebut memberi kesimpulan yaitu motivasi kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja guru. Hasil analisis korelasi parsial  $X_2$  pada  $Y$  membuktikan adanya hubungan diantara  $X_2$  dengan  $Y$ , memiliki harga koefisien  $r$  sejumlah 0,235. Hal itu artinya motivasi kerja harus ditambah supaya capaian guru makin bertambah pula. Disamping itu kontribusi relatif sejumlah 30,88 % sedangkan kontribusi efektif sejumlah 13,03%. Kontribusi efektif merupakan pengaruh motivasi kerja pada capaian guru berkontribusi sejumlah 13,03%. ([Simarmata, 2016](#)) menyatakan bila tidak ada motivasi kerja yang positif, kondisi kelas dan sekolah akan kurang kondusif untuk proses belajar mengajar. Secara positif dengan terdapatnya motivasi kerja yang baik yang dipunyai guru, guru akan melakukan seluruh tugasnya selaras pada potensi dan kecakapan yang dimiliki dan diharap bisa mewujudkan tujuan pendidikan.

Berdasar hasil penelitian pengaruh budaya sekolah pada kinerja guru menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,042,  $t_{hitung}$  sebesar 2,092 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,012. Jadi dapat disimpulkan  $2,092 > 2,012$  sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang berarti variabel budaya sekolah ( $X_2$ ) memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja guru ( $Y$ ). Koefisien determinasi antara variabel budaya sekolah serta dan variabel kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis *SPSS versi 26* dilihat jika koefisien korelasi sejumlah 0,599 serta koefisien determinasi yang dilakukan penyesuaian sejumlah 0,359 yang berarti budaya sekolah berkontribusi 35,9% pada kinerja guru. Hasil penelitian sejalan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan ([Setiyati, 2014](#)) berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru”.

Penelitian menyimpulkan motivasi kerja bisa memberi pengaruh pada capaian guru. Hasil analisis korelasi parsial  $X_3$  dan harga koefisien  $r$  sejumlah 0,210. Sebagaimana sudah disebutkan jika koefisien korelasi sejumlah 0,210 membuktikan adanya hubungan positif antara budaya sekolah dan capaian guru. Berarti kian positif budaya sekolah, capaian guru SMK Negeri akan kian baik pula. Disamping itu kontribusi relatifnya sejumlah 25,93%.

Berlandaskan hasil penelitian pengaruh budaya sekolah serta motivasi kerja pada kinerja guru diperoleh besarnya hubungan atau antara motivasi kerja dan budaya sekolah pada capaian guru yang dihitung memiliki koefisien korelasi sebanyak 0,651. Sedangkan kontribusi dengan bersamaan variabel budaya sekolah dan motivasi kerja adalah sejumlah 0,603 / 60,3%. Hasil penelitian sejalan berdasar penelitian sebelumnya yang dilaksanakan ([Purwandono et al., 2017](#)) dalam penelitiannya yang judulnya “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Jepara”. Hasil koefisien determinasi membuktikan hasil sejumlah 0,333, berarti pengaruh motivasi kerja serta budaya sekolah pada kepuasan guru sejumlah 33,3 %. Budaya sekolah serta motivasi guru memiliki pengaruh kuat, sehingga guru haruslah mempunyai motivasi kerja yang mendalam dan kuat. ([Purwandono et al., 2017](#)) mengemukakan bahwa usaha yang dapat dilakukan guna menambah motivasi kerja maupun budaya sekolah haruslah dilakukan dengan intensif. Tim manajemen sekolah terkhusus kepala sekolah haruslah membimbing, mengawasi semua aktivitas pendidikan yang dilakukan guru dan melakukan pengevaluasian setiap aktivitas sekolah selesai diadakan. Berhubungan dengan upaya melakukan peningkatan budaya sekolah dan motivasi di sekolah SMK, tentulah harus memperhatikan karakteristik setiap guru di SMK. Guru SMK biasanya dibedakan menjadi 2 kelompok, yakni guru non produktif serta guru produktif. Kelompok guru produktif lebih sering melakukan kerja di lapangan yang tentulah memerlukan perhatian yang lebih intens dari sekolah. Sekolah harus membuat situasi sekolah yang menunjang guru produktif, supaya sanggup meningkatkan kemampuannya.

## 5. Conclusion

Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja guru berdasar nilai diperoleh nilai signifikansi 0,444,  $t_{hitung}$  sejumlah 2,069 serta  $t_{tabel}$  sejumlah 2,012. Jadi bisa ditarik kesimpulan  $2,069 > 2,012$  artinya  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  diterima yang artinya variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja guru ( $Y$ ). Koefisien determinasi antara variabel motivasi kerja dengan Variabel kinerja guru. Berdasar hasil analisis *SPSS versi 26* dilihat jika koefisien korelasi sejumlah 0,598 serta koefisien determinasi yang diselaraskan sejumlah 0,358 yang berarti motivasi kerja berkontribusi 35,8% pada kinerja guru. Budaya sekolah memberi pengaruh pada kinerja guru berdasarkan nilai signifikansi 0,042,  $t_{hitung}$  sebesar 2,092 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,012. Jadi dapat disimpulkan  $2,092 > 2,012$ , maka  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  diterima yang artinya variabel budaya sekolah memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja guru. Koefisien determinasi antara variabel budaya sekolah ( $X_2$ ) serta variabel kinerja guru ( $Y$ ). Berdasarkan hasil analisis *SPSS versi 26* dilihat jika koefisien korelasi sejumlah 0,599 serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diselaraskan sejumlah 0,359 memiliki artian budaya sekolah berkontribusi 35,9% pada kinerja guru. Motivasi kerja serta budaya sekolah berpengaruh kinerja guru berdasar interpretasi koefisien korelasi yang dihitung dengan sebesar 0,651. Sedangkan kontribusi atau pengaruh secara simultan variabel motivasi kerja serta budaya sekolah pada kinerja guru adalah sejumlah 0,603 atau 60,3%.

## Limitasi dan Studi Lanjutan

Batasan penelitian ini adalah analisis sulit menemui responden karena saat peninjauan sedang berlangsung PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) maka peninjauan dilakukan di web, yang membuat beberapa responden melengkapi survei tanpa mengusut pentingnya setiap pertanyaan. Perlunya studi lanjutan mengenai kepala sekolah haruslah sering memberikan motivasi untuk guru supaya mereka mempunyai motivasi kerja yang baik dan memberi pengaruh kepada capaian guru yang baik dan bisa memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan.

## Ucapan Terima Kasih

Kata terima kasih yang sebanyak-banyaknya disampaikan pada guru-guru SMA se-kecamatan Purbolinggo yang telah membantu mengisi kuesioner serta menjadi responden dan telah membantu terselesaikan nya penelitian ini.

## References

- Agustin. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kaje Kabupaten Pekalongan*. Skripsi, 191.
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). *Pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru*. Journal of Education Research, 1(2), 160–164.
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 1(1), 180–187.
- Desvitasari. (2021). *Isu-isu Global Manajemen Pendidikan Islam: Bintang Pustaka*. Bintang Pustaka Madani. <https://books.google.co.id/books?id=ESQnEAAAQBAJ>
- Kasmur, R., Riyanto, & Sutanto, A. (2021). *Pengaruh Kreativitas dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah*. Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan, 1(1), 15–25.
- Martinis Yamin. (2011). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta. Gaung Persada Press Group.
- Maryamah, E. (2016). *Pengembangan Budaya Sekolah*. Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, 2(02), 86–96.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*.
- Purwandono, P., Suwandi, S., & M, N. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Negeri di Kabupaten Jepara*. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 6.
- Putri. (2020). *Motivasi Kerja Guru dalam Pelaksanaan Tugas Mengajar di SMK Negeri Kota Bukittinggi*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 2(1), 210–219.
- Setiyati, S. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan, 22(2).
- Simarmata, R. H. (2016). *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 4(1), 654 - 831.
- Sulaimah, U., Riyanto, & Aminin, S. (2021). *Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur*. Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan, 1(1), 39–53.
- Supardi, S. (2012). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wiranti, R. (2021). *Pengaruh pengalaman mengajar dan motivasi mengajar terhadap profesionalisme guru taman kanak-kanak se-kecamatan Way Jepara*. Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan, 1(1), 27–37. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i1.297>