



PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN GURU PADA SMKN 2 BOJONEGORO

Alif Rizky Nurmawan

Universitas Wijaya Putra, Indonesia

Korespondensi penulis : alifrizkynurmawan@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to describe and test the influence of training and motivation directly and indirectly on teacher performance through commitment at SMKN 2 Bojonegoro. This research is an explanatory survey type and has a quantitative approach. The population is 39 teachers at SMKN 2 Bojonegoro, consisting of 20 PNS, 17 P3K, 2 non-ASN. The sampling technique was purposive sampling taking into consideration teachers who had attended training and as many as 39 people. Data collection methods using questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this research uses Partial Least Square (PLS). The research results showed that the training carried out by teachers at SMKN 2 Bojonegoro was perceived as very effective, the work motivation, commitment and performance of SMKN 2 Bojonegoro teachers were all in the very high category. Training and work motivation have a significant positive effect on commitment. Training and Commitment have a significant positive effect on teacher performance, while work motivation has no significant effect on teacher performance. Training and work motivation have a significant positive effect on teacher performance through commitment.*

Keywords: *Training, Motivation, Commitment, Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan juga menguji pengaruh pelatihan dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen pada SMKN 2 Bojonegoro. Penelitian ini berjenis explanatory survey dan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah Guru SMKN 2 Bojonegoro sebanyak 39 orang yang terdiri 20 PNS, 17 P3K, 2 Non ASN. Teknik pengambilan sampel purposive sampling dengan pertimbangan guru yang sudah mengikuti pelatihannya dan sebanyak 39 orang. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh guru di SMKN 2 Bojonegoro dipersepsikan sangat efektif, motivasi kerja, komitmen dan kinerja guru SMKN 2 Bojonegoro semuanya dalam kategori sangat tinggi. Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Pelatihan dan Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru sedangkan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru melalui Komitmen.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Komitmen, Kinerja

LATAR BELAKANG

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan, di mana guru yang baik mampu menyampaikan materi pelajaran dengan jelas, menarik, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif. Selain itu, guru yang efektif memberikan bimbingan, arahan, dan mengelola kelas dengan baik sehingga proses belajar mengajar berjalan lancar. Namun, hasil pengamatan di SMKN 2 Bojonegoro menunjukkan bahwa masih ada guru yang kurang kreatif dalam mengajar, mengandalkan

pembelajaran satu arah tanpa inovasi, terlambat masuk atau keluar sebelum jam pelajaran berakhir, serta mengajar tanpa persiapan yang matang. Hal ini berdampak pada kurangnya penguasaan materi ajar dan rendahnya kesempatan siswa untuk bertanya atau memahami materi, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam pembelajaran menjadi aspek krusial yang harus ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi dan keterampilan, serta komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Komitmen merupakan keadaan di mana seseorang terikat pada suatu tujuan atau tindakan tertentu, yang mendorongnya untuk terus berusaha mencapai tujuan tersebut meskipun menghadapi rintangan. Tingkat komitmen mencerminkan seberapa kuat individu mengidentifikasi diri dengan organisasi dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hubungan antara komitmen dan kinerja sangat kuat, di mana individu dengan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik. Penelitian Anugrah (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Handayani & Wahyuni (2019) serta Sari et al. (2020) juga menemukan pengaruh signifikan komitmen terhadap kinerja. Namun, beberapa penelitian seperti Putra & Hendriani (2020) dan Sinaga et al. (2021) menunjukkan bahwa komitmen tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama dalam konteks tertentu. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih stabil dan produktif, yang pada akhirnya menguntungkan organisasi (Wibowo, 2017). Komitmen yang tinggi dapat melindungi guru dari perilaku negatif seperti membolos dan mangkir, serta dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pelatihan dan motivasi kerja.

Pelatihan merupakan salah satu upaya penting untuk meningkatkan kualitas guru, karena dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru, serta meningkatkan motivasi dan semangat dalam mengajar. Pelatihan bagi guru adalah proses pengajaran pengetahuan dan pengenalan terhadap hal-hal baru yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya. Organisasi memiliki alasan penting untuk mengadakan pelatihan agar individu mencapai tingkat kemampuan tertentu demi mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menjadi prioritas bagi setiap organisasi untuk mengembangkan keterampilan khusus pada anggota mereka. Dengan pelatihan, rasa percaya diri guru dalam mengajar dapat

meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Penelitian Putra & Hendriani (2020) menunjukkan bahwa pelatihan secara tidak langsung, melalui komitmen organisasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tsani & Prasetyo (2020) dan Handayani & Wahyuni (2019) juga menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru terkait materi pelajaran dan metode mengajar, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian Siregar (2021), Hikmah (2022), serta Putra & Hendriani (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Anugrah (2020) juga menemukan pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Putra et al. (2019) dan Sinaga et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama dalam konteks tertentu..

Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan mencapai tujuan, termasuk dalam konteks kerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan merasa senang dan bangga dengan profesinya, serta memiliki keinginan kuat untuk mengajar, yang pada akhirnya mendorong komitmen terhadap pekerjaannya. Penelitian Tsani & Prasetyo (2020) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, sementara Sari et al. (2020) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Namun, penelitian Hanafi & Sanosr (2018) menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Guru yang termotivasi tinggi cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam mengajar, yang berdampak positif pada kinerjanya. Penelitian Putra et al. (2019), Siregar (2021), Hikmah (2022), Putra & Renaldo (2020) dan Sari et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan beberapa di antaranya menekankan pengaruh positif yang signifikan. Namun, Zibrani (2023) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa dampak motivasi dapat bervariasi tergantung pada konteks dan faktor lainnya.

Pelatihan dan motivasi yang diberikan kepada guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Meski pelatihan dapat membantu

meningkatkan kualitas SDM, mempertahankan guru dengan komitmen tinggi tetap menjadi tantangan. Komitmen yang rendah dapat mengganggu jalannya organisasi, sehingga memberikan pelatihan dan motivasi kepada guru menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan komitmen mereka.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Robbins & Judge (2018) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah suatu pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar. Kinerja merupakan pencapaian tujuan dari suatu kegiatan atau aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang diukur dengan suatu standar. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja para karyawan maupun manajer atau organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka (Dessler, 2017).

Komitmen Guru

Komitmen adalah kemauan seseorang untuk mengikat diri serta mampu memberikan bukti loyalitas pada organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut (Wibowo, 2017). Menurut Robbins & Judge (2018) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut.

Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2018), pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat Pendidikan dan Pelatihan). Menurut Dessler (2017),

mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan atau organisasi bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja pegawai adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan pegawai agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diucapkan (Hamzah, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei eksplanasi (explanatory survey) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh Guru SMKN 2 Bojonegoro yang berjumlah 39 orang, terdiri dari 20 PNS, 17 P3K, dan 2 Non-ASN. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel, yaitu sebanyak 39 orang, dengan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019), dalam hal ini guru yang telah mengikuti pelatihan, yang mencakup seluruh 39 sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi angket (questionnaire) dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) melalui software SmartPLS versi 3.0. PLS adalah analisis persamaan struktural berbasis varian yang dapat melakukan pengujian model pengukuran dan model struktural secara simultan (Abdillah & Jogiyanto, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mengolah data kuesioner yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel pelatihan, 9 pernyataan untuk variabel motivasi kerja, 8 pernyataan untuk variabel

komitmen, dan 7 pernyataan untuk variabel kinerja guru. Kuesioner ini disebarikan kepada 39 guru di SMKN 2 Bojonegoro menggunakan skala Likert:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Pelatihan	3.32	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	3.29	Sangat Tinggi
Komitmen	3.30	Sangat Tinggi
Kinerja Guru	3.58	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel pelatihan, motivasi kerja, komitmen, dan kinerja guru berada dalam kategori "Sangat Tinggi" dengan rata-rata masing-masing 3,32, 3,29, 3,30, dan 3,58. Ini menunjukkan bahwa pelatihan efektif, motivasi kerja sangat baik, komitmen sangat tinggi, dan kinerja guru dinilai sangat baik oleh responden.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini mengukur pengaruh variabel eksogen (X) terhadap endogen (Y) dan melalui variabel intervening (Z) berdasarkan t-values. Pada tingkat signifikansi 5%, koefisien jalur signifikan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan tidak signifikan jika lebih dari 0,05:

Tabel 2. Hasil Estimasi Path Coefficient

Pengaruh Variabel	Original Sample (O)	t Statistics (O/STDEV)	p Values
Pelatihan -> Komitmen	0.491	2.970	0.003
Motivasi -> Komitmen	0.497	2.997	0.003
Pelatihan -> Kinerja	0.039	0.381	0.703
Motivasi -> Kinerja	0.025	0.163	0.870
Komitmen -> Kinerja	0.934	5.343	0.000
Pelatihan -> Komitmen -> Kinerja	0.459	2.987	0.003
Motivasi -> Komitmen -> Kinerja	0.464	2.330	0.020

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen di SMKN 2 Bojonegoro dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,491, t-statistic 2,970, dan p-value 0,003, sehingga hipotesis pertama diterima. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen dengan nilai koefisien jalur 0,497, t-statistic 2,997, dan p-value 0,003, sehingga hipotesis kedua diterima.

Namun, pelatihan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur 0,039, t-statistic 0,381, dan p-value 0,703, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Motivasi kerja secara langsung juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur 0,025, t-statistic 0,163, dan p-value 0,870, sehingga hipotesis keempat tidak diterima. Sementara itu, komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur 0,934, t-statistic 5,343, dan p-value 0,000, sehingga hipotesis kelima diterima. Selain itu, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen dengan nilai koefisien jalur 0,459, t-statistic 2,987, dan p-value 0,003, sehingga hipotesis keenam diterima. Akhirnya, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen dengan nilai koefisien jalur 0,464, t-statistic 2,330, dan p-value 0,020, sehingga hipotesis ketujuh diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian, pelatihan di SMKN 2 Bojonegoro memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,491 dan p-value 0,003. Pelatihan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan komitmen guru dengan memperkuat motivasi, kepuasan kerja, serta kolaborasi, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kepemilikan terhadap sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adin et al. (2017) yang menemukan pengaruh signifikan pelatihan terhadap komitmen.

Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di SMKN 2 Bojonegoro, dengan nilai koefisien jalur 0,497 dan p-value 0,003. Pengakuan atas usaha dan prestasi guru meningkatkan motivasi mereka untuk berkomitmen pada sekolah, meskipun hasil ini bertentangan dengan penelitian Utomo (2019) yang lebih menekankan pada konflik kerja.

Meskipun demikian, pelatihan di SMKN 2 Bojonegoro tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur 0,070 dan p-value di atas 0,05. Hal ini mungkin disebabkan oleh metode pelatihan yang tidak sesuai dan parameter kinerja yang sempit. Hasil ini didukung oleh penelitian Sazly dan Ardiani (2019) yang menunjukkan pengaruh rendah pelatihan terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur 0,182 dan p-value di atas 0,05. Motivasi eksternal seperti

kebutuhan hidup mungkin tidak cukup kuat untuk mendorong inovasi dalam pengajaran, terutama bila diukur hanya dari ketepatan waktu kehadiran. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Sugiharta dan Suharli (2014) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Sebaliknya, komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Bojonegoro dengan nilai koefisien jalur 0,934 dan p-value 0,000. Manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan komitmen dan kinerja, sebagaimana didukung oleh penelitian Widiyanto (2018) yang menunjukkan bahwa konflik yang dikelola dengan baik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen, dengan nilai koefisien jalur 0,459 dan p-value 0,003. Pelatihan yang relevan memperkuat komitmen guru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mahdi et al. (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru.

Terakhir, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen dengan nilai koefisien jalur 0,464 dan p-value 0,020. Motivasi yang tinggi meningkatkan komitmen guru, yang tercermin dalam peningkatan kinerja mereka di SMKN 2 Bojonegoro.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh guru di SMKN 2 Bojonegoro dipersepsikan sangat efektif, dengan motivasi kerja, komitmen, dan kinerja guru semuanya berada dalam kategori sangat tinggi. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen serta kinerja guru di SMKN 2 Bojonegoro. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Namun, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara langsung. Komitmen terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen mereka di SMKN 2 Bojonegoro.

Berdasarkan hasil pengujian variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap komitmen yang berdampak pada kinerja guru, beberapa saran diberikan untuk perbaikan. Pertama, sekolah dapat memperkenalkan metode pelatihan yang lebih interaktif, melakukan evaluasi rutin, dan mengintegrasikan teknologi dalam pelatihan untuk meningkatkan efektivitas. Kedua, dalam meningkatkan motivasi kerja, sekolah dapat mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan guru, menyediakan program pengembangan karir, dan mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Ketiga, untuk memperkuat komitmen guru, sekolah dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan lebih sering, dan memfasilitasi komunikasi terbuka dengan manajemen. Terakhir, untuk meningkatkan kinerja guru dalam hal ketepatan waktu, sekolah dapat memperketat kebijakan kedisiplinan, menggunakan sistem pemantauan kehadiran yang efektif, dan menyediakan fasilitas yang mendukung kehadiran tepat waktu.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2016). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Anugrah, A. (2020). Engaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Garuda Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 466(4), 466–477. Diambil dari <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Hamzah, B. U. (2017). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen pendidikan guru pendidikan anak usia dini ikip PGRI Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Handayani, A. D., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja : Peran Mediasi Komitmen Organisasional RS Ortopedi Prof . Dr . R . Soeharso Surakarta. *Jurnal manajemen dan bisnis*, Vol.19. No, 25–38.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmah, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 5 Pelepat Ilir Muaro Bungo, 7(4), 206–213. Diambil dari <https://repository.unja.ac.id/30409/%0Ahttps://repository.unja.ac.id/30409/5/BAB1.pdf>

- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putra, A. S., & Hendriani, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 91–99.
- Putra, R., Nyoto, S., & Wulandari, E. (2019). The Effect Of Motivation, Training, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Performance Of Teachers At Smk Negeri Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Putra, R., & Renaldo, N. (2020). IMProvement Of Teacher Satisfaction And Teacher Performance Through Commitment, Culture Organization, Motivation, And Leadership Style Of Teachers In Senior High School Teachers In Rokan Hilir District. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 125–139. Diambil dari <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, P. I., Marbawi, M., & Murhaban, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smk 1 Lhoksukon. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 67. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i2.3377>
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104–110. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>
- Siregar, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sd Dan Smp Swasta Budi Murni 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(1), 70–82.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsani, A. A., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 466–475. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.491>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Zibran, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 226–241.