
PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA GURU SMP DI STRADA CABANG TANGERANG

Anastasia Puji Lestari¹, Widi Dewi Ruspitasari², Murtianingsih³

Institut Teknologi & Bisnis Asia, Malang

e-mail: ¹anastasiapujik31@gmail.com, ²wididewi@asia.ac.id, ³murtianingsih@asia.ac.id

Abstract: *The teachers' performance is the result or achievement of work carried out by teachers based on the competence on their duties and responsibilities as teachers. Teachers' performance is important in an educational institution; it can influence the progress of the institution. Perkumpulan Strada is one of the educational institutions that has a vision and mission to create superior and character-building students. The purpose of this study is to determine whether work motivation, training, work experience, and job promotion affects the performance of junior high school teachers at Perkumpulan Strada Cabang Tangerang. The research used multiple linear regression method with the assistance of SPSS 29 software. The sampling method involved purposive sampling with 74 respondents. The study used online data collection by google form and hypothesis testing to validate the research. The results showed that work motivation and training do not significantly affect the performance of junior high school teachers in Perkumpulan Strada Cabang Tangerang, but work experience and job promotion do. Whereas, those variables can simultaneously affect the performance of junior high school teachers in Perkumpulan Strada Cabang Tangerang.*

Keywords: *Work's Motivation, Training, Work's Experience, Promotion, Teachers' Performance*

Abstrak: Kinerja Guru merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh guru berdasarkan kemampuan kompetensi dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru. Kinerja guru sangat penting dalam sebuah Lembaga Pendidikan, hal ini mampu berpengaruh terhadap kemajuan Lembaga tersebut. Perkumpulan Strada salah satu Lembaga Pendidikan yang memiliki visi dan misi dalam mewujudkan peserta didik yang unggul dan berkarakter. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja, pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan mempengaruhi kinerja guru SMP di Strada Cabang Tangerang, apakah motivasi kerja, pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan bersama-sama mempengaruhi kinerja guru SMP di Strada Cabang Tangerang. Penelitian menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 29. Metode pengambilan sampel ialah dengan *purposive sampling* sebanyak 74 responden. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner secara online dengan google form. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Strada Cabang Tangerang, pengalaman kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Strada Cabang Tangerang, sedangkan secara bersamaan motivasi kerja, pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMP di Strada Cabang Tangerang.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses bagi seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai kehidupan yang berfungsi efektif dalam masyarakat. Pendidikan adalah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan suatu negara. Terutama untuk negara berkembang seperti bangsa Indonesia (Dwi, 2023). Salah satu faktor tercapainya mutu pendidikan yang berkualitas dalam suatu sekolah ialah peran penting dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah guru. Para guru dituntut untuk terus mengembangkan potensi yang dimilikinya sebagaimana mengikuti perkembangan zaman yang ada.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan kompetensi yang dimilikinya dan bertanggungjawab terhadap proses belajar siswa mencapai hasil belajar yang baik. Kinerja seorang guru yang profesional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, kompetensi guru, pengalaman guru dan motivasi kerja (Ariyanto, 2021). Motivasi kerja adalah keadaan yang menumbuhkan keinginan seseorang untuk terlihat dalam kegiatan tertentu guna memenuhi keinginannya (Mutaysiroh, 2018).

Pengalaman kerja juga meningkatkan kinerja guru. Pengalaman kerja diperoleh dari bertambahnya masa kerja sebagai guru sebagai pengalaman yang didapatkan semakin luas (Nikmah, 2022), sehingga semakin banyak pengalaman kerja maka semakin banyak pula pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki.

Selain itu, promosi jabatan juga memberikan dampak yang positif bagi kinerja guru. Promosi jabatan merupakan kejadian tenaga kerja yang dipindahkan dari satu jabatan yang lebih tinggi dalam upah, tanggungjawab dan/atau tingkat organisasinya (Umar, 2008). Dengan promosi jabatan menjadi penentu untuk

memperoleh pegawai yang memenuhi syarat di setiap posisi kerja atau jabatan pada tempat dan waktu yang tepat, sehingga menjamin aliran kerja yang sesuai dengan bidang ahlinya (Kadek Aprida, 2020).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data dari lingkungan alam, dengan peneliti sendiri sebagai utama dan merupakan penelitian yang bertujuan mengungkapkan gejala secara holistik dan spesifik konteks (Priadana & Denok, 2021)

Penelitian ini dilakukan di Strada Cabang Tangerang dengan populasi 6 sekolah SMP yang di SMP Strada Cabang Tangerang, diantaranya; SMP Strada Santa Maria 1, SMP Strada Santa Maria 2, SMP Strada Slamet Riyadi, SMP Strada Bhakti Mulia, SMP Strada Bhakti Nusa, SMP Strada Yos Sudarso dengan sampel penelitian ini berjumlah sebanyak 74 guru, menggunakan teknik *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan model persamaan regresi linier berganda:

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adjusted R Square menunjukkan nilai koefisien determinasi. Temuan uji koefisien determinasi (R^2) penelitian ini disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji R-Square (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.931	.867	.860	2.886
a. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan				
b.				

Dari tabel 1. menunjukkan bahwa hasil R Square sebesar 0,867 yang artinya Motivasi Kerja, Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Promosi

Jabatan memiliki kontribusi sebesar 86,7% terhadap variabel Kinerja Guru sedangkan

13,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Statistik t

Dengan membandingkan nilai thitung dengan t tabel, maka uji statistik t digunakan

untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Tabel 2. menampilkan hasil uji statistik uji t. Berikut hasil uji statistik t:

Tabel 2 Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.033	2.196		1.836	.071
Motivasi Kerja	.002	.063	.002	.028	.978
Pelatihan	-.002	.061	-.002	-.030	.976
Pengalaman Kerja	.500	.136	.409	3.683	<.001
Promosi Jabatan	.427	.086	.531	4.984	<.001

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat hasil uji statistik t pada masing-masing variabel sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 2 pada kolom t, dengan Tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 74 - 2 = 72$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa t hitung sebesar 0.028 yang kurang dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 2 pada kolom t, dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 74 - 2 = 72$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa t hitung sebesar -0,030 yang lebih besar dari $-t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 2 pada kolom t, dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan

signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 74 - 2 = 72$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 3,683 yang lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja guru

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan tabel 2 pada kolom t, dengan tingkat signifikansi 5% dan menggunakan signifikansi dua arah maka diperoleh nilai $df = n - k = 74 - 2 = 72$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 4,984 yang lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja guru.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji Simultan (uji F) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah semua variable independen secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variable dependen dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Tabel 3 merupakan hasil uji simultan untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1803.041	4	450.760	87.142	<.001 ^b
	Residual	356.918	69	5.173		
	Total	2159.959	73			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Motivasi Kerja, Pelatihan, Pengalaman Kerja						

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 87.142 sedangkan F_{tabel} diperoleh dari $(df) = (n-k);(k-1) = (36);(3)$, maka F tabel tersebut adalah 2,495 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Motivasi Kerja (X1), Pelatihan (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Promosi Jabatan (X4) bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru. Meskipun secara parsial motivasi kerja dan pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan namun secara bersama-sama variabel motivasi kerja, pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan mampu meningkatkan kinerja guru.

Uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada salah satu variabel, sedangkan uji normalitas menunjukkan data sebaran nilai residu menampilkan distribusi normal. Selanjutnya hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa residu tidak memiliki heteroskedastisitas.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Indikator kebutuhan sosial mempunyai nilai mean tertinggi diantara kelima indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa terdapat rasa saling menghormati dan hubungan positif dengan atasan di lingkungan sekolah. Mempertahankan sikap saling menghormati sangat penting untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab mengajar agar para pendidik merasa nyaman dalam bekerja. Sedangkan kebutuhan fisiologis merupakan indikator dengan rata-rata terendah. Mayoritas responden menyatakan netral, menunjukkan keraguan mereka terhadap pernyataan mengenai jumlah jam kerja dan kompensasi yang diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden berpendapat bahwa jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja bersifat ambigu, yaitu bervariasi

tergantung pada tarif per jam. Keluhan serupa juga disampaikan mengenai gaji, dimana sejumlah responden menyatakan bahwa gaji tersebut tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Dimulai dari urutan tertinggi, indikator lainnya mencakup kebutuhan aktualisasi diri, harga diri, dan rasa aman.

Dari temuan data penelitian terlihat jelas bahwa motivasi tidak ada hubungannya dengan efektivitas seorang pendidik. Hal ini disebabkan karena insentif atau penghargaan harus diberikan guna meningkatkan motivasi dalam bekerja. Guru percaya bahwa kebutuhan fisiologis mereka terpenuhi, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja menuju tujuan yang lebih tinggi seperti promosi daripada mengejar kebutuhan fisiologis. Menurut teori Locke (Aulia, 2020), sumber utama motivasi adalah keinginan untuk mencapai tujuan. Mencapai tujuan yang lebih besar adalah hal yang dibutuhkan responden dalam penelitian ini sebagai motivasi.

Oleh karena itu penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Sebayang et. al. (2019), Gutara, et.al. (2021), Shafira, et.al. (2023), Ariyanto (2021), Harlina, et.al. (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerjanya.

Pengaruh Pelatihan dan Kinerja Guru

Dari data penelitian terlihat jelas bahwa kinerja guru tidak dipengaruhi oleh pelatihan. Hal ini disebabkan pelatihan yang diberikan merupakan seminar tradisional. Tidak ada pelatihan lanjutan setelah pelatihan; itu berakhir di ruang kelas. Instruktur menerima pelatihan, namun mereka tidak menerima bantuan tambahan apa pun dalam mempraktikkannya saat melakukan tugasnya. Oleh karena itu, guru harus mau memanfaatkan ilmu pelatihan yang diperolehnya.

Selain itu, teknik pelatihan individu seperti pendampingan juga diperlukan karena diskusi kelompok dan metode pelatihan tradisional bukanlah yang

terbaik. Namun materi pelatihan belum cukup sesuai dengan kebutuhan guru saat ini.

Penelitian Sebayang, et al. (2020), Insmail & Maulida (2023), Gutara dkk. (2021), dan Harlina, et.al. (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berdampak besar terhadap kinerja guru tidak didukung oleh penelitian ini.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Indikator yang mempunyai nilai mean tertinggi diantara ketiganya adalah penguasaan pekerjaan dan peralatan. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka mahir dalam materi pelajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang positif di kelas. Kedua hal ini penting untuk diketahui oleh guru guna menetapkan tujuan pembelajaran bagi siswanya. Untuk menyerap informasi secara efektif, siswa harus merasa nyaman ketika belajar di kelas. Guru harus memahami materi pelajaran untuk menyampaikan pengetahuan yang relevan dan menggunakannya dalam pengajaran sehari-hari. Guru lebih mudah mempelajari materi yang perlu mereka ajarkan di Perkumpulan Strada karena mereka mampu mengajar siswa berdasarkan tingkat keahliannya. Artinya, kinerja guru akan dipengaruhi oleh tingkat pengalamannya. Item pernyataan “menciptakan suasana kelas yang kondusif” dan “penguasaan bahan ajar” merupakan jawaban yang paling sering diberikan pada variabel pengalaman kerja yang merupakan indikator penguasaan pekerjaan dan peralatan.

Sebaliknya, item yang berkaitan dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan memperoleh nilai rata-rata terendah. Hal ini terlihat dari responden yang tidak yakin dengan pernyataan yang dibuat mengenai manajemen waktu, kesiapan belajar, dan penerapan LMS. Persiapan administrasi memiliki rata-rata terendah dari ketiga item tersebut. Guru terkadang dibebani dengan begitu banyak pekerjaan administratif sehingga mereka

mengabaikan tanggung jawab utama mereka.

Di sisi lain, para guru di perkumpulan strada lebih mengutamakan pengajaran daripada tanggung jawab administratif. Biasanya guru mempersiapkan bahan ajar dan modul yang akan digunakan. Sebelum kelas dimulai, pengaturan administratif lainnya biasanya dibuat pada awal tahun ajaran. Namun tingginya nilai rata-rata penggunaan LMS menunjukkan bahwa sebagian besar guru menggunakan LMS untuk pembelajaran. Hal ini akibat dari adanya wabah Covid yang mengharuskan penggunaan internet dalam kegiatan belajar mengajar. agar pendidik dan peserta didik merasa nyaman menggunakan sistem manajemen pembelajaran (LMS) untuk pengajaran. Selain itu, Socrates, LMS dari Strada, selalu digunakan oleh instruktur dan siswa selama proses pembelajaran.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Harlina et.al. (2020) dan Parwita et.al (2023) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Guru

Kenaikan pangkat ke jabatan atau tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi merupakan hasil dari prestasi kerja dan kompetensi seseorang. Enam indikator diukur dalam penyelidikan ini. Di antara keenam indikator tersebut, ada dua indikator yaitu memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan jujur yang memiliki nilai rata-rata yang sama tingginya. Dari data tersebut terlihat jelas bahwa responden setuju dengan pernyataan yang dibuat tentang kejujuran dan loyalitas. Lima nilai dasar Perkumpulan Strada selalu dijunjung tinggi oleh para pendidik dan lembaga pendidikan.

Salah satu nilai yang disebutkan adalah kejujuran. Karena kejujuran merupakan hal yang selalu dijunjung tinggi baik oleh guru maupun siswa, maka tidak mengherankan jika sebagian besar guru sepakat bahwa bertindak jujur dalam

kehidupan profesional adalah hal yang penting. Selain itu, guru menjaga loyalitas dengan mengikuti kebijakan yang ditetapkan dan kode etik mereka sendiri. Guru menerima kebijakan yang diberlakukan serta kode etik mereka setelah bergabung dengan asosiasi Strada.

Sebaliknya, indikator dengan rata-rata terendah justru mencapai tingkat keberhasilan tertinggi. Terkait pernyataan kepuasan kinerja, mayoritas responden menyuarakan keberatannya. Biasanya, sejumlah faktor mempengaruhi kinerja yang baik, seperti motivasi, keterampilan, dan pengetahuan. Terkadang hasil pekerjaan Anda akan terganggu jika ketiga hal ini tidak seimbang.

Penelitian ini membenarkan temuan penelitian Yulianti & Fadhilah (2021), dan Shafira et al., (2023) yang menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh besar terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, pengalaman Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Guru.

Motivasi kerja dan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru; di sisi lain, promosi dan pengalaman kerja berpengaruh. Namun kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor antara lain motivasi kerja, pelatihan, pengalaman, dan promosi. Hal ini menunjukkan bagaimana keempat faktor ini bekerja sama untuk mempengaruhi kinerja guru jika digabungkan.

Meskipun pelatihan dan motivasi kerja tidak saling mempengaruhi secara langsung, keduanya dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja bila dipadukan dengan elemen lainnya. Berdasarkan definisinya, keempat faktor ini bekerja bersama-sama untuk meningkatkan dan menyeimbangkan satu sama lain, sehingga memungkinkan faktor-faktor tersebut berdampak pada kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian diperoleh bahwa:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Strada Cabang Tangerang, berdasarkan analisis data dan temuan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, penelitian, pengalaman kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja guru.
2. Kinerja guru SMP Strada Cabang Tangerang tidak terpengaruh oleh pelatihan yang mereka berikan.
3. Kinerja guru SMP Strada Cabang Tangerang dipengaruhi oleh pengalaman kerja.
4. Kinerja guru SMP Strada dipengaruhi oleh kenaikan jabatan di Cabang Tangerang.
5. Motivasi kerja, pendidikan, pengalaman, dan kenaikan jabatan semuanya berdampak terhadap kinerja guru SMP di Strada Cabang Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia. 2020. Goal Setting Theory Vs Reinforcement Theory : In Ruh Perspective Theory. Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan. ISSN : 2715-7121
- Dwi, Anugrah. 2023. "Sistem Pendidikan di Indonesia". <https://fkip.umsu.ac.id/sistem-pendidikan-di-indonesia>, diakses pada tanggal 18 Maret 2024
- Gutara, M.Y.dkk. 2021. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. Jakarta : Universitas Mercu Buana.
- Harlina, Y., Bachri, AA., Dewi, MS. 2019. Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol.7, No.1. 10.20527/jwm.v7i1.178

- Ismail, Yan Reza & Mulida, Yusni. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi dan Dampaknya pada Lingkungan Guru SMA Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol.XII. No. 2 April 2020*
- Nikmah, J., Rahayu, S. E. M., & Kuswari, K. (2022). Hubungan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar dengan kinerja guru di SDN Kecamatan Murung. *Journal of Environment and Management, 3(3), 219–227*. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i3.6651>
- Parwita, Gde., Prastyadewi, MI., & Saraswati, IAN. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri. *Values. Vo.4, No.1*.
- Priadana, Sidik & Denok Sunarsi. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang Selatan : Pascal Books*
- Sebayang, Sofia & Rajagukguk, Tiur. 2019. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix, Volume 2 Nomor 2 (2019-2020)*.
- Shafira, C., Saptawan, A., Hidayat, T., Marthalia, D. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam terpadu (SIT) Bina Ilmi Palembang. *Journal of Research in Management Business and Social Science. Vol.1, No.3*. <https://doi.org/10.1234/journalmbs.v1i3.28>
- Yulianti, P. & Fadhilah, N.D. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Dharma Andalas. Vol.23, No.2*. <https://doi.org/10.47233/jebd.v23i2.263>