



Perilaku Kerja Guru di SMA Pembangunan Laboratorium UNP

Teacher Work Behavior at UNP Laboratory Development High School

Hanifiyah Zahra

Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Email: hanifiyahzahra77@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 23-11-2025

Revised : 24-11-2025

Accepted : 26-11-2025

Published : 28-11-2025

Abstract

This study aims to describe the work behavior of teachers at SMA Pembangunan Laboratorium UNP comprehensively. The study used a quantitative descriptive method with 10 teachers as research subjects. Data were collected through questionnaires, surveys, and documentation, then analyzed through the stages of data preparation, tabulation, and data application (descriptive analysis). The work behavior variables studied included punctuality, job responsibilities, compliance with rules, work ethic, and social relationships. The results showed that most teachers had excellent work behavior. Of the 10 respondents, 9 people or 90% were in the "Very Good" category, while 1 person or 10% was in the "Good" category. Teacher work behavior scores ranged from 61 to 75, with an average score of 69.4. These findings indicate that teachers demonstrate punctuality, responsibility, compliance, a strong work ethic, and good social relationships in carrying out their duties. These positive work behaviors contribute to an effective, professional, and conducive teaching and learning process. This research provides an empirical basis for schools to develop coaching strategies, performance rewards, and teacher work behavior evaluation programs to continuously improve the quality of education.

Keywords: *Teacher Performance, Attitude, High School*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan perilaku kerja guru di SMA Pembangunan Laboratorium UNP secara menyeluruh. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 10 orang guru. Data dikumpulkan melalui angket, survei, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahapan persiapan data, tabulasi, dan penerapan data (analisis deskriptif). Variabel perilaku kerja yang diteliti meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan, etos kerja, dan hubungan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki perilaku kerja yang sangat baik. Dari 10 orang responden, sebanyak 9 orang atau 90% berada pada kategori "Sangat Baik", sedangkan sebanyak 1 orang atau 10% berada pada kategori "Baik". Skor perilaku kerja guru berkisar antara 61 hingga 75, dengan rata-rata skor sebesar 69,4. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru-guru mampu menunjukkan ketepatan waktu, tanggung jawab, kepatuhan, etos kerja yang tinggi, serta hubungan sosial yang baik dalam pelaksanaan tugas. Perilaku kerja yang positif tersebut berkontribusi pada terciptanya proses belajar mengajar yang efektif, profesional, dan kondusif. Penelitian ini memberikan dasar empiris bagi pihak sekolah untuk mengembangkan strategi pembinaan, penghargaan kinerja, serta program evaluasi perilaku kerja guru guna meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Kinerja Pendidik, Sikap, Sekolah Menengah Atas*

PENDAHULUAN

Perilaku atau *behavior* merupakan bagian dari diri individu yang memengaruhi cara seseorang bekerja di dalam suatu organisasi (Su'ada dkk, 2023). Setiap guru memiliki perilaku kerja yang



berbeda-beda, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran dan kinerja sekolah. Perilaku dapat diartikan sebagai seluruh manifestasi individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya, baik yang tampak maupun tidak tampak, yang disadari maupun tidak disadari. Perilaku juga merupakan hasil dari pengalaman dan interaksi dengan lingkungan, yang tercermin dalam pengetahuan, sikap, dan tindakan (Zikri, 2019).

Dalam konteks pendidikan, perilaku kerja guru mencerminkan interaksi mereka dengan lingkungan sekolah, kondisi kerja, serta dinamika perubahan organisasi (Wisamsur dkk, 2024). Perilaku kerja yang baik akan mendukung kelancaran proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan. Menurut Jatimustiko, dkk (2023), perilaku kerja guru mencakup sikap dan tindakan dalam menjalankan tugas, serta interaksi dengan rekan kerja dan siswa untuk mencapai tujuan sekolah. Rambe, dkk (2022) menyatakan bahwa perilaku kerja merupakan aktivitas karyawan dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, perilaku kerja guru dapat dipahami sebagai kemampuan guru dalam mengaktualisasikan diri melalui sikap, kebiasaan, keahlian, motivasi, dan pengendalian diri (Arianto & Kurniawan, 2020; Maulana, 2013).

Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja guru terdiri atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi aspek genetik dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan pergaulan, pendidikan, dan pengalaman kerja (Siagian, 2016; Wisamsur dkk, 2024). Lingkungan pergaulan dapat berasal dari keluarga, sekolah, maupun masyarakat, sementara pendidikan berperan dalam membentuk keterampilan, lalu pengalaman kerja membentuk sikap dalam kehidupan organisasi, termasuk kecenderungan seperti apatis, keras kepala, atau mudah putus asa.

Indikator perilaku kerja guru dapat dilihat dari hubungan sosial, keahlian kejuruan, motivasi kerja, serta inisiatif dan rasa percaya diri. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh perilaku kerja guru, yang tercermin melalui motivasi, kebiasaan, dan budaya kerja. Oleh karena itu, penting untuk membentuk perilaku kerja yang positif dan konsisten. Sinamo (dalam Arianto & Kurniawan, 2020) menyebutkan delapan paradigma perilaku kerja yang menjadi dasar keberhasilan individu dan organisasi, yaitu bekerja dengan tulus, tuntas, benar, keras, serius, kreatif, unggul, dan sempurna. Kajian mengenai perilaku kerja guru menjadi penting dilakukan karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pengajaran dan efektivitas proses belajar mengajar.

Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa perilaku kerja guru masih menjadi persoalan di beberapa sekolah. Aspek seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, etos kerja, dan hubungan sosial sering kali belum optimal. Jika hal-hal tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka dapat menurunkan kualitas pembelajaran dan efektivitas kegiatan belajar mengajar (Hardianto dkk, 2021). Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian yang sistematis mengenai perilaku kerja guru, agar dapat diketahui bagaimana para guru berperilaku dalam bekerja di sekolah.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dirancang untuk mendeskripsikan perilaku kerja guru di SMA Pembangunan Laboratorium UNP secara sistematis melalui pengumpulan data menggunakan angket. Analisis dilakukan untuk menggambarkan perilaku kerja guru dari berbagai aspek, meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan, etos kerja, dan hubungan sosial. Tujuan penelitian ini adalah memperoleh gambaran menyeluruh mengenai perilaku kerja guru di sekolah tersebut. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan kajian terkait perilaku kerja guru dan upaya peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikan.



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai perilaku guru yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Metode ini dipilih karena mampu mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan karakteristik populasi tertentu, serta dapat menggambarkan kondisi yang terjadi pada masa sekarang secara mendalam. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Pembangunan Laboratorium UNP dengan subjek penelitian sebanyak 10 orang guru di sekolah tersebut.

Data penelitian dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu survei, angket, dan dokumentasi. Survei dilakukan untuk memperoleh berbagai informasi dari responden melalui angket yang telah disusun. Pengisian angket dilakukan dengan cara para guru memberikan jawaban terhadap pernyataan tertulis sesuai dengan kondisi dan pengalaman mereka masing-masing. Sementara itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan bukti pendukung dalam bentuk foto kegiatan bersama pihak-pihak yang terlibat, seperti wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan beberapa guru sebagai responden penelitian.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data. Tahapan ini bertujuan untuk mengungkap pola, kecenderungan, serta wawasan yang berguna dari hasil penelitian. Pada tahap pertama, peneliti melakukan persiapan data dengan menyeleksi dan memeriksa seluruh data yang telah dikumpulkan untuk memastikan keakuratan dan kelengkapannya. Tahap kedua adalah tabulasi data, yaitu menyusun data ke dalam bentuk tabel agar lebih teratur dan mudah dipahami. Selanjutnya, pada tahap ketiga dilakukan analisis deskriptif (penerapan data), yang bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian secara umum serta menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut ini disajikan hasil penelitian yang mencakup informasi mengenai identitas responden, hasil angket perilaku kerja guru, hasil skor total dan kategori, serta rekapitulasi kategori perilaku kerja guru. Hasil tersebut diperoleh melalui survei berupa pengisian angket oleh 10 guru SMA Pembangunan Laboratorium UNP.

Tabel 1. Identitas Responden

| No | Nama/Inisial | Jenis Kelamin | Usia (Tahun) | Pendidikan Terakhir | Lama Mengajar (Tahun) | Mata Pelajaran yang Diajar | Status Kepegawaian |
|----|--------------|---------------|--------------|---------------------|-----------------------|----------------------------|--------------------|
| 1 | IH | Laki-laki | <30 | S1 | <5 | Kimia | Honorar |
| 2 | FA | Perempuan | 30-40 | S1 | <5 | B. Inggris | Honorar |
| 3 | EH | Perempuan | >50 | S1 | >20 | Pend. Pancasila | Honorar |
| 4 | W | Laki-laki | >50 | S1 | 11-20 | Pend. Pancasila | PNS |



| | | | | | | | |
|----|-----|-----------|-------|----|-------|-------------|---------|
| 5 | NY | Perempuan | <30 | S1 | <5 | Geografi | Honorer |
| 6 | ASP | Perempuan | 30-40 | S2 | 5-10 | Fisika | Honorer |
| 7 | RS | Perempuan | 41-50 | S1 | 11-20 | B. Inggris | Honorer |
| 8 | YF | Perempuan | <30 | S1 | <5 | BK | Honorer |
| 9 | AFR | Perempuan | <30 | S1 | <5 | Seni Budaya | Honorer |
| 10 | AY | Perempuan | 41-50 | S1 | 11-20 | Fisika | Honorer |

Tabel 2. Hasil Angket Perilaku Kerja Guru

| No | R | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | TS |
|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 1 | IH | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 67 |
| 2 | FA | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 63 |
| 3 | EH | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 4 | W | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 5 | NY | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 6 | ASP | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 7 | RS | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 8 | YF | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 69 |
| 9 | AFR | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 69 |
| 10 | AY | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |

Keterangan:

P = Pernyataan

P1 - P3 = Ketepatan Waktu

P4 - P6 = Tanggung Jawab Pekerjaan

P7 - P9 = Kepatuhan terhadap Aturan

P10 - P12 = Etos Kerja

P13 - P15 = Hubungan Sosial

Tabel 3. Hasil Skor Total dan Kategori

| No | Responden (R) | Total Skor (TS) | Kategori |
|----|---------------|-----------------|-------------|
| 1 | IH | 67 | Sangat Baik |
| 2 | FA | 63 | Sangat Baik |
| 3 | EH | 70 | Sangat Baik |
| 4 | W | 61 | Baik |
| 5 | NY | 74 | Sangat Baik |
| 6 | ASP | 75 | Sangat Baik |
| 7 | RS | 71 | Sangat Baik |
| 8 | YF | 69 | Sangat Baik |
| 9 | AFR | 69 | Sangat Baik |
| 10 | AY | 75 | Sangat Baik |

Keterangan:

63 - 75 = Sangat Baik



- 51 - 62 = Baik
 39 - 50 = Cukup
 27 - 38 = Kurang
 15 - 26 = Sangat Kurang

Semakin tinggi skor yang diberikan, semakin positif perilaku guru terhadap pekerjaannya.

Tabel 4. Rekapitulasi Kategori Perilaku Kerja Guru

| Kategori | Jumlah Guru | Persentase (%) |
|---------------|-------------|----------------|
| Sangat Baik | 9 | 90 |
| Baik | 1 | 10 |
| Cukup | 0 | 0 |
| Kurang | 0 | 0 |
| Sangat Kurang | 0 | 0 |
| Total | 10 | 100 |

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1, responden dalam penelitian ini berjumlah 10 orang guru. Dari jumlah tersebut, mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 8 orang, sedangkan guru laki-laki berjumlah 2 orang. Usia para guru juga cukup bervariasi. Sebanyak 4 orang berada pada rentang usia <30 tahun, kemudian 2 orang berada pada rentang usia 30-40 tahun, 2 orang lainnya berusia 41-50 tahun, dan 2 orang berada pada kategori usia >50 tahun. Dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar guru merupakan lulusan S1 sebanyak 9 orang, dan hanya 1 orang guru yang memiliki pendidikan terakhir S2. Variasi juga terlihat pada lama mengajar, yaitu 5 orang memiliki masa kerja <5 tahun, 1 orang memiliki masa kerja 5-10 tahun, 3 orang memiliki masa kerja 11-20 tahun, dan 1 orang memiliki masa kerja >20 tahun. Para guru ini menguasai mata pelajaran yang beragam, yaitu Kimia (1 orang), Bahasa Inggris (2 orang), Pendidikan Pancasila (2 orang), Geografi (1 orang), Fisika (2 orang), Bimbingan & Konseling (1 orang), dan Seni Budaya (1 orang). Selain itu, sebagian besar guru berstatus honorer sebanyak 9 orang, dan hanya 1 orang guru yang berstatus sebagai PNS.

Pada Tabel 2 ditampilkan hasil angket perilaku kerja guru yang menunjukkan rata-rata total skor sebesar 69,4. Skor tertinggi diperoleh oleh dua responden, yaitu ASP dan AY, dengan masing-masing skor 75. ASP adalah guru perempuan berusia 30-40 tahun, berpendidikan S1, memiliki masa mengajar 5-10 tahun, mengajar mata pelajaran Fisika, dan berstatus honorer. Sementara itu, AY juga merupakan guru perempuan, namun berada pada rentang usia 41-50 tahun, berpendidikan S1, memiliki masa mengajar 11-20 tahun, menguasai mata pelajaran Fisika, dan berstatus honorer. Sebaliknya, skor terendah diperoleh oleh W dengan skor 61. W merupakan guru laki-laki berusia >50 tahun, berpendidikan S1, memiliki masa mengajar 11-20 tahun, mengajar mata pelajaran Pendidikan Pancasila, dan menjadi satu-satunya guru yang berstatus PNS dalam penelitian ini.

Tabel 3 menyajikan rincian skor total masing-masing responden. Secara berurutan, nilai yang diperoleh yaitu IH (67), FA (63), EH (70), W (61), NY (74), ASP (75), RS (71), YF (69), AFR (69), dan AY (75). Berdasarkan kategori penilaian yang digunakan, skor pada rentang 63-75 dikategorikan sangat baik, sedangkan skor pada rentang 51-62 dikategorikan baik. Mengacu pada ketentuan ini, sebanyak 9 orang guru yang terdiri dari IH, FA, EH, NY, ASP, RS, YF, AFR, dan



AY masuk dalam kategori sangat baik. Sementara itu, hanya 1 orang guru, yaitu W, yang berada pada kategori baik.

Selanjutnya, Tabel 4 merangkum hasil distribusi kategori perilaku kerja guru. Dari total 10 responden, sebanyak 9 orang atau 90% termasuk dalam kategori sangat baik, dan 1 orang atau 10% termasuk dalam kategori baik. Tidak ada guru yang berada pada kategori cukup, kurang, maupun sangat kurang, di mana ketiga kategori tersebut masing-masing memperoleh nilai 0%. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh guru dalam penelitian ini memiliki perilaku kerja yang tergolong baik hingga sangat baik tanpa adanya hasil yang menunjukkan kategori negatif.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 1 hingga Tabel 4, perilaku kerja guru di SMA Pembangunan Laboratorium UNP secara umum berada pada kategori sangat baik. Temuan ini sesuai dengan teori perilaku kerja yang menjelaskan bahwa perilaku kerja mencerminkan bagaimana individu bertindak, bersikap, dan menjalankan tanggung jawabnya dalam lingkungan kerja. Skor yang tinggi pada sebagian besar guru menunjukkan bahwa mereka mampu menampilkan ketepatan waktu, tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, etos kerja, dan hubungan sosial yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Ambarwati (2018) dan Winata (2022) yang menyatakan bahwa perilaku kerja merupakan tindakan formal seseorang dalam dunia kerja. Guru perempuan yang jumlahnya lebih banyak juga memperlihatkan konsistensi perilaku kerja yang positif, demikian pula guru dengan masa kerja <5 tahun hingga 20 tahun yang cenderung memperoleh skor tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru mampu merespons tuntutan pekerjaan dengan sikap dan tindakan yang sesuai standar profesional.

Selanjutnya, skor perilaku kerja yang sangat baik pada mayoritas guru honorer juga mencerminkan apa yang dijelaskan oleh Yasman & Limgiani (2024) serta Raynaldo & Hadi (2016), bahwa perilaku kerja muncul sebagai reaksi individu terhadap pekerjaan, kondisi kerja, dan lingkungan sekitarnya. Guru honorer mungkin memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena adanya dorongan untuk mempertahankan posisi atau meningkatkan kinerja. Sebaliknya, satu-satunya guru berstatus PNS yang juga berusia >50 tahun memperoleh skor paling rendah, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor usia, beban kerja, atau pola adaptasi terhadap tuntutan tugas. Secara keseluruhan, hasil ini mendukung pandangan Ramadhan & Fadli (2023) bahwa semakin baik perilaku kerja yang ditunjukkan guru, maka semakin tinggi pula kualitas kinerjanya. Dengan demikian, perilaku kerja guru di sekolah ini dapat dikatakan berada pada tingkat yang positif dan mencerminkan pemenuhan standar profesionalisme dalam pelaksanaan tugas.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian mengenai perilaku kerja guru di SMA Pembangunan Laboratorium UNP, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja para guru berada pada kategori sangat baik. Dari sepuluh guru yang menjadi responden, sembilan orang termasuk kategori sangat baik dan satu orang termasuk kategori baik. Secara keseluruhan, para guru mampu menunjukkan ketepatan waktu, tanggung jawab kerja, kepatuhan terhadap aturan, etos kerja yang tinggi, serta hubungan sosial yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa para guru telah memenuhi standar profesionalisme dalam pelaksanaan tugas, sekaligus menciptakan lingkungan sekolah yang disiplin, harmonis, dan produktif.

Melihat temuan tersebut, disarankan agar pihak sekolah terus mempertahankan dan memperkuat perilaku kerja positif guru melalui program pembinaan profesional, pemberian



apresiasi terhadap kinerja, serta penguatan lingkungan kerja yang kolaboratif. Guru-guru juga diharapkan tetap menjaga ketepatan waktu, tanggung jawab, kepatuhan, etos kerja, dan hubungan sosial sebagai wujud komitmen profesional. Selain itu, temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan program pelatihan dan evaluasi perilaku kerja agar kontribusi guru terhadap kualitas pembelajaran semakin optimal dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. Jasrial, M.Pd., selaku dosen pengampu mata kuliah Psikologi Manajemen, atas bimbingan, arahan, dan ilmu yang telah diberikan selama proses perkuliahan dan penyusunan artikel ini. Tanpa dukungan dan motivasi dari beliau, artikel ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Ar, selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum SMA Pembangunan Laboratorium UNP, yang telah memberikan izin untuk melaksanakan survei, dan kepada guru-guru SMA Pembangunan Laboratorium UNP yang telah bersedia berpartisipasi dalam pengisian angket. Bantuan dan kerja sama yang diberikan sangat berarti dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, Y., dkk. (2021). *Efektivitas Kepatuhan terhadap Protokol Kesehatan Covid-19 pada Pekerja Sektor Informal di Kota Makassar*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Dani, A., dkk. (2023). Analisis Perilaku Kerja Karyawan pada PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Pusat. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1(2), 116-125.
- Hardianto., dkk. (2021). Perilaku Kerja Inovatif Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112-119.
- Jatimustiko, I., dkk. (2023). Peranan Perilaku Kerja Karyawan terhadap Aktivitas Manajemen Persediaan Barang. *Competence: Journal of Management Studies*, 17(1), 83-91.
- Parmawati, S., & Nugraheni, D. N. (2025). *Buku Ajar Perilaku dan Budaya Kerja Industri*. Bandung: CV. Dira Media Kreasindo.
- Maulana, T. (2013). Analisa Perilaku Kerja Karyawan di De Boliva Surabaya Town Square. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1(2), 563-577.
- Ramadhan, D. A., & Fadli, U. M. D. (2023). Perilaku Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Karawang. *Primer: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 331-341.
- Rambe, D., dkk. (2022). Analisis Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 191-204.
- Raynaldo, R., & Hadi, S. P. (2016). Pengaruh Perilaku Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 299-308.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Sihotang, K. (2019). *Kerja Bermartabat: Kunci Meraih Sukses*. Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.
- Su'ada, I. Z., dkk. (2023). Mengelola Perilaku Kerja Organisasi Melalui Desain Kerja dan Penetapan Tujuan dalam Organisasi. *Cermin: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 3(1), 27-36.
- Syamsir., & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Wisamsur, C. A., dkk. (2024). Pengaruh Kondisi Kerja dan Perubahan Organisasi terhadap Perilaku Kerja di PT. POS Indonesia KCU Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(1), 1096-1105.
- Yasman., & Lingiani. (2024). Analisis Perilaku Kerja Karyawan pada PT. Indolakto Pasuruan. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(3), 55-64.
- Zikri, A., dkk. (2019). Peran Perilaku Kerja terhadap Promosi Jabatan dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(3), 119-140.