

# PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDN SEKAR PUTIH KABUPATEN GRESIK

*Mustofa Bisri<sup>1</sup>, Waras<sup>2</sup>*

<sup>1&2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [bisri0192@gmail.com](mailto:bisri0192@gmail.com)

**Abstract:** *The Influence of Competence and Job Satisfaction on the Performance of Teachers at Sekar Putih Sdn Bhd, Gresik Regency. This study aims to: (1) To describe competence, job satisfaction and teacher performance at SDN Sekar Putih, Gresik Regency, (2) To test and analyze the effect of work competence on teacher performance at SDN Sekar Putih, Gresik Regency, (3) To test and analyze the influence job satisfaction on the performance of Guru Sdn Sekar Putih (4) To test and analyze the effect of competency and job satisfaction simultaneously on the performance of Guru Sdn Sekar Putih, Gresik Regency. This research is a type of quantitative research using a sample of 33 people with the saturated sample method. Collecting research data using a questionnaire. This study uses SPSS. The results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on teachers of SD Negeri Sekar Putih, Gresik Regency, job satisfaction has a positive and significant effect on teachers of SD Negeri Sekar Putih, Gresik regency, competency and job satisfaction have a positive and significant effect simultaneously on teachers of SD Negeri Sekar Putih district. Gresik.*

**Keywords:** *Competence, Job Satisfaction, Teacher Performance.*

**Abstrak:** Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Sekar Putih Kabupaten Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mendeskripsikan kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja Guru SDN Sekar Putih Kabupaten Gresik, (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Guru SDN Sekar Putih Kabupaten Gresik, (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Sdn Sekar Putih (4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Guru SDN Sekar Putih Kabupaten Gresik. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 33 orang dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Guru SD Negeri Sekar Putih Kabupaten Gresik, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Guru SD Negeri Sekar Putih Kabupaten Gresik, Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Guru SD Negeri Sekar Putih Kabupaten Gresik.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar manusia guna meningkatkan suatu kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tingkat kehidupan yang lebih baik dan maju. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan

Nasional menunjukkan bahwa pendidikan merupakan suatu usaha terencana dan sadar guna mencapai proses pembelajaran dan suasana belajar agar peserta didik dapat aktif dalam mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan, kepribadian, pengendalian, akhlak yang mulia dan juga keterampilan yang dimilikinya, masyarakat, bangsa dan negara. Tujuan dari manajemen pendidikan menurut (Muharlisiani et al., 2021) adalah untuk menemukan cara, teknik dan metode yang dapat dilaksanakan untuk pencapaian tujuan pendidikan yang efektif dan efisien dalam hal sumber daya yang sangat terbatas seperti manusia, keuangan, materi dan fasilitas spiritual.

Dalam proses pendidikan, sumber daya manusia yang berperan utamal adalah kinerja guru. Guru merupakan sosok yang memiliki dampak dominan dalam pendidikan. Oleh karena itu suatu sekolah dalam proses pengajarannya harus memperhatikan cara mencapai kinerja guru yang tinggi. Kebijakan pemerintah mengenai tugas dan tanggung jawab guru sering berubah, seperti halnya kurikulum. Hal ini dapat mempengaruhi pelaksanaan dan efektifitas guru karena guru perlu menyiapkan bagaimana pembelajaran yang dituntut agar proses pembelajaran dapat terealisasi dengan maksimal. Oleh karena itu kompetensi dibutuhkan agar terlaksananya keberhasilan dalam proses belajar mengajar. Selain variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru, kinerja guru juga banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. (Taurisa dan Ratnawati, 2012). Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal (kepuasan kerja dan komitmen organisasional) dan faktor eksternal (kepemimpinan, keamanan, lingkungan kerja, keselamatan kerja dan budaya organisasi). Kepuasan guru merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja kerja guru. Kepuasan kerja adalah hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap guru memiliki karakteristik yang berbeda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda juga. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru sehingga akan menumbuhkan kesadaran dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sehingga akan mendukung terciptanya kinerja ke tingkat yang lebih baik. Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji, membuktikan dan menganalisis apakah kompetensi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru pada SDN Sekar Putih kabupaten Gresik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Guru**

Kinerja adalah suatu tingkat efektivitas dan efisiensi dari karyawan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya di suatu perusahaan maupun organisasi pada periode tertentu (Ganyang 2018:187). Kinerja guru adalah suatu kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan profesinya sebagai pengajar dan pembelajar di sekolah, dan bertanggung jawab atas pembimbingan anak didik dalam memperoleh ilmu pengetahuan dan beretika (Hasbi dan Yusman, 2016; Susanto, 2021). Sedangkan kinerja guru adalah kegiatan guru dalam mengemban tugas dan tanggung jawab untuk keberhasilan pembelajaran agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya (Wahyun & Martini, 2022). Menurut Ibad (2018), Kinerja guru adalah kemampuan yang dimiliki seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan dapat bertanggung jawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Dari beberapa definisi kinerja guru yang diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung

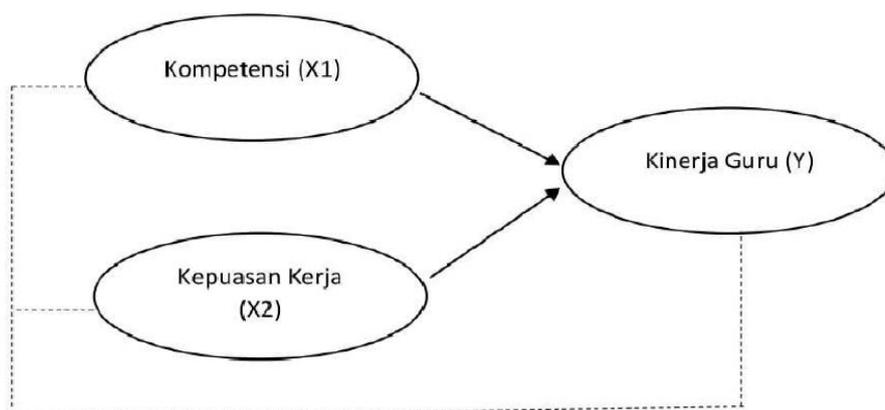
jawabnya mengenai kependidikan agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya. Menurut Amri (2022) indikator kinerja guru adalah sebagai berikut: kemampuan, keterampilan metodologi, kemampuan berinteraksi dan sikap profesional.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan sesuatu berdasarkan keahlian, pengetahuan, keterampilan dan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu (Riwukore et al., 2021). Menurut Catio & Sunarsi (2020) kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku dari individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja yang unggul didalam pekerjaan ataupun situasi (Sopandi, 2019). Menurut Dharma (2018) kompetensi adalah sesuatu yang dibawa seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis maupun tingkatan perilaku berbeda yang dibedakan dari atribut tertentu (keahlian, pengetahuan dan kepiawaian) yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Berdasarkan beberapa uraian mengenai pengertian kompetensi menurut para ahli di atas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah keahlian maupun kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas maupun pekerjaannya secara baik yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dikutip dari Sopia (2022), berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 mengenai pengukuran Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, bahwa standar Standar Kompetensi Guru Kelas SD/MI adalah sebagai berikut: kompetensi profesional, pedagogic, kepribadian/personal dan sosial.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Abidin & Laily (2019), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang menunjukkan suatu perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini untuk seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang tidak menyenangkan maupun menyenangkan bagi para pekerja atau karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Wijayanto & Hermanto, 2020). Kepuasan kerja adalah tanggapan emosional yang berbentuk kesenangan saat keinginan tercapai, promosi, gaji, dan rekan kerja sesuai dengan yang diharapkan (Kalsum et al., 2022). Menurut Kurniawan (2019) kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan dan kecenderungan dari tindakan seseorang, yang merupakan sikap terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa uraian definisi kepuasan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan emosional mengenai pekerjaan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang merupakan evaluasi atau dampak dari berbagai aspek pekerjaan dari karyawan dalam memandang pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Sunanda (2020) adalah: sifat pekerjaan, gaji, pengawasan, promosi dan rekan kerja.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 33 orang dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan Kuesioner. Uji yang dilakukan yaitu uji keabsahan data, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Deskriptif**

Penyajian data tentang gambaran umum responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai keadaan diri responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang dengan response rate sebesar 100%, karena kuesioner yang didistribusikan kepada guru disampaikan secara langsung. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 33 kuesioner dan tingkat pengembalian sebanyak 33 kuesioner.

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini yaitu jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang (39,4%) dan jumlah responden perempuan berjumlah 20 orang (60,6%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin Perempuan.

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa pendidikan responden dalam penelitian ini yaitu jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 30 orang (90,1%) dan jumlah responden dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 3 orang (9%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 lebih mendominasi.

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa lama bekerja responden dalam penelitian ini yaitu jumlah responden dengan lama kerja 0-5 Tahun berjumlah 9 orang (27,3%), lama kerja 6-10 Tahun berjumlah 20 orang (60,6%) dan jumlah responden dengan lama kerja >10 Tahun berjumlah 4 orang (12,1%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden yang telah bekerja 6-10 tahun mendominasi karena pengalaman yang cukup lama dalam bekerja.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada 8 butir pernyataan untuk variabel kompetensi (X1), 10 butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2), dan 9 butir pernyataan untuk variabel kinerja guru. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 24 dengan semua butir pernyataan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai alpha (0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dengan jumlah 27 dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen data penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Kompetensi (X1)	0,880	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,939	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,881	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2023)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 1 menggunakan perangkat SPSS 24 sehingga diperoleh hasil koefisien alpha sebesar 0,880 untuk variabel kompetensi (X1) koefisien alpha sebesar 0,939 untuk variabel kepuasan kerja (X2), dan koefisien alpha sebesar 0,881 untuk variabel kinerja guru (Y). maka dari ketiga hasil koefisien alpha tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,06 atau mendekati 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dari pernyataan tersebut dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrument pengukuran data penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### *Uji Normalitas*

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. > 0,05 yaitu 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke uji regresi linear berganda.

#### *Uji Multikolinearitas*

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa nilai tolerance (kompetensi = 0,978; kepuasan = 0,978) > 0,10 yang memiliki arti tidak ada korelasi antar variabel. Adapun perhitungan nilai VIF yaitu menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai VIF (kompetensi = 1,023; kepuasan = 1,023) < 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel yang diteliti.

#### *Uji Heteroskedastisitas*

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan uji Spearman's terlihat bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,813 > 0,05 dan kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,792 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada ketiga variabel yang telah diuji.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Nilai Koefisien	Keterangan
(Constant)	11,885	Positif
Kompetensi	0,510	Positif
Kepuasan	0,208	Positif

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji regresi linear berganda dapat diketahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,885 + 0,510 X_1 + 0,208 X_2$$

Yang berarti :

1. Hasil Kostanta (a) sebesar 11,885. Apabila semua variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan kepuasan (X2), memiliki nilai 0 maka nilai variabel dependen yaitu kinerja guru (Y) sebesar 11,85.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,510 Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel kompetensi (X1) maka akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,510.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan (X2) sebesar 0,208. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel kepuasan (X2) maka akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,208.

## Pengujian Hipotesis

*Uji Parsial (Uji t)*

**Tabel 3 Hasil Uji t**

Model	t	Sig.	Keterangan
Kompetensi	3,451	0,002	Signifikan
Kepuasan	2,126	0,042	Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan uji t, nilai thitung pada variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 3,451 dengan tingkat signifikan 0,002 karena thitung > ttabel yaitu  $3,451 > 1,692$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Nilai thitung pada variabel kompetensi (X2) adalah sebesar 2,126 dengan tingkat signifikan 0,042 karena thitung > ttabel yaitu  $2,126 > 1,692$  dan signifikan  $0,042 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

*Uji Simultan (Uji f)*

**Tabel 4 Hasil Uji F**

Model	Nilai	Keterangan
F Hitung	9,531	Signifikan
Sig.	0,001	Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui nilai signifikan untuk pengaruh kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh signifikan dengan Fhitung sebesar  $9,531 > 2,892$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tentang kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), maka  $H_a$  diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R2)

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan koefisien determinasi (R2) yaitu 0,389. Hal ini berarti 38,9% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kompetensi (X1), kepuasan (X2) sedangkan sisanya 61,1% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi yang diperoleh.

### Pembahasan

#### *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Sekar Putih*

Berdasarkan hasil analisis data statistik yang telah dilakukan nilai thitung pada variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 3,451 dengan tingkat signifikan 0,002 karena thitung  $>$  ttabel yaitu  $3,451 > 1,692$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi tingkat kinerja guru, dan sebaliknya jika tingkat kompetensi rendah maka tingkat kinerja guru juga mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vinnafatun et al. (2019), Faisal Amri (2022), Sudirman (2022), Timbul Puji Handoko et al., (2022), Evip Sopia (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Sd Sekar Putih*

Berdasarkan hasil analisis data statistik yang telah dilakukan nilai thitung pada variabel kompetensi (X2) adalah sebesar 2,126 dengan tingkat signifikan 0,042 karena thitung  $>$  ttabel yaitu  $2,126 > 1,692$  dan signifikan  $0,042 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja guru, dan sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja rendah maka tingkat kinerja guru juga mengalami penurunan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudirman (2022), Musyarofah et al (2021) dan Putra et al (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru SD Sekar Putih*

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara simultan yang dilakukan, nilai signifikan untuk pengaruh kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh signifikan dengan Fhitung sebesar  $9,531 > 2,892$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tentang kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riogusdian (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan pada variabel kinerja guru.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Sekar Putih Kabupaten Gresik. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Guru SD Negeri Sekar Putih Kabupaten Gresik.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Guru SD Negeri Sekar Putih Kabupaten Gresik.
3. Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Guru SD Negeri Sekar Putih Kabupaten Gresik.

## SARAN

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Penting bagi pihak Sekolah SD Negeri Sekar Putih agar lebih memperhatikan faktor-faktor dalam peningkatan kinerja guru yaitu dengan mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang ada dan juga dengan memperhatikan kepuasan kerja terhadap Guru SD Negeri Sekar Putih Kabupaten Gresik.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J., & Laily, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9).
- Amri, F. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 34 Kerinci. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 26-41.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Equilibrium : Jurnal Pelatihan Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 1–15.
- Dharma, Y. (2018). The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah. In *Proceedings of MICoMS 2017* (Vol. 1, pp. 7-12). Emerald Publishing Limited.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia konsep dan realita*. Bogor: In Media.
- Handoko, T. P., Suwarno, S., Suyadi, S., Sudarmono, S., Surajiyono, S., Elfiana, D., & Santia, Y. (2022). Pengaruh Pelayanan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Marga Baru Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. *Escaf*, 1(1),
- Hasbi, M & Yusman. (2016). Kinerja guru aqidah akhlak, SKI, Al-Qur'an hadits, fiqih di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlas Keban II Kecamatan Sanga Desa

- Kabupaten Muba. *Journal of Islamic Education Management*. 2 (2), 67-85.
- Ibad, F. (2018). Personality and Ability Traits of Teachers: Student Perceptions. *Journal of Education and Educational Development*, 5(2), 162-177.
- Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 5.
- Kurniawan, F. (2019). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Master Thesis, Universitas Lampung.
- Muharlisiani, L. T., Soesatyo, Y., Khamidi, A., Hariyati, N., Bariroh, S., Noerhartati, E., ... & Jatiningrum, C. (2021). Environmental Caring Through Character Education In Vocational School. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 4(1), 41-46.
- Musyarofah, M., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 10(2).
- Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328-343.
- Riogusdian, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Batam. Master thesis, Universitas Internasional Batam.
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of employee performance in the Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(2), 95-109.
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 121-130.
- Sopia, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tannjungsari. *Educenter: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(3), 184-201.
- Sudirman, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Kerinci. *Kolektivita*, 5(2), 89-111
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi kasus pada waroeng spesial sambal). *Jurnal ilmu manajemen*, 17(1), 20-36.
- Susanto, J. (2021). Komitmen Guru Dalam Peningkatan Kinerja Di Smp Negeri I Muara Wahau. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 1(1), 43-56.
- Taurisa, C. M. & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan ekonomi*, 19(2).
- Vinnafatun, V., Fathorrahman, F., & Bukhori, M. (2021). Gaya Kepemimpinan, Budaya, dan kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Swasta Islam. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 15(1), 57-72.
- Wahyun, R. T., & Martini, N. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Karawang. YUME: Journal of Management, 5(3), 206-219  
Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. Jurnal Ekonomi Dan Industri E-ISSN, 2656, 3169.