

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS VI KECAMATAN SERIRIT

Riana Dewi Kartika¹; Komang Dana Saputrayasa²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma
Jln. Yudistira No. 11 Telp. (0362) 22950 Fax. (0362) 22950
E-mail rianakartika683@gmail.com (Korespondensi)

Submit : 10/07/2023

Review : 10/07/2023

Publish : 26/10/2023

Abstract: This study aims to determine the effect of the work environment on teacher performance in Cluster VI Seririt District and to determine the effect of teacher competence on teacher performance in Cluster VI Seririt District. The type of research in this study was quantitative, with a total population of 47 teachers and a sample of 18 male teachers and 29 female teachers for a total of 47 people. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, classical assumption test, model feasibility test (goodness of fit) using the SPSS Version 21.0 application for windows. The results of this study indicate that the work environment has an effect on teacher performance in Cluster VI Seririt District of 0.468. The results of testing the hypothesis with the T-test found that $t\text{-test} > t\text{-table}$ ($2.753 > 1.677$). This shows that the work environment has a significant positive effect on teacher performance seen from a significant level of $0.009 < 0.05$. Teacher competence has an effect on teacher performance in Cluster VI Seririt District of 0.363 with the results of testing the hypothesis with the T-Test it was found that $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.670 > 1.677$), this shows that teacher competence has a positive and significant influence on performance teachers seen from the significant level of $0.011 < 0.05$.

Keywords: *Work Environment, Teacher Competence and Teacher Performance*

Kemajuan suatu bangsa dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan suatu tuntutan era globalisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, membutuhkan peran yang besar dari seorang guru. Keberadaan guru sangatlah penting bagi suatu bangsa yang tengah membangun peradabannya. Oleh sebab itu kualitas SDM sebagai seorang guru dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki selama mengajar yang didukung oleh mutu Pendidikan yang ada disekolah tersebut.

Salah satu upaya yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah yaitu dengan meningkatkan kinerja guru. Peningkatan hasil kinerja kerja guru merupakan hal yang paling mendasar yang menentukan kualitas pendidikan di masa depan. Peran strategis guru dalam meningkatkan kualitas

pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki guru tersebut dan dibantu dengan lingkungan kerja yang baik untuk membantu memperlancar proses pembelajaran.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang ini menunjukkan gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu (Pranitasari, 2019). Sesuai dengan penelitian Angrainy et al., (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dimana semakin banyaknya guru yang baik di lingkungan kerja akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja yang dimiliki dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, kompetensi yang dimiliki guru juga berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Pada prinsipnya, kompetensi profesional dan semangat kerja secara nyata dapat dilihat dari salah satu syarat khusus yang harus dipenuhi oleh seorang guru, yakni sertifikasi pendidik. Program sertifikasi pendidik yang dilakukan oleh pemerintah ditujukan dengan harapan untuk meningkatkan mutu guru sekaligus meningkatkan kesejahteraan guru. Mukhtar & Luqman, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru dimana kompetensi yang dimiliki guru tersebut dalam bekerja di suatu organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Permasalahan yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu masih adanya guru yang tidak memiliki sertifikat pendidik yang merupakan bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Gugus VI Kecamatan Seririt adalah kumpulan dari 7 Sekolah Dasar yang berada di Kecamatan Seririt. Sekolah ini terdiri dari SD Negeri 1 Unggahan, SD Negeri 2 Unggahan, SD Negeri 1 Patemon, SD Negeri 2 Patemon, SD Negeri 3 Patemon, SD Negeri 4 Patemon dan SD Negeri 5 Patemon. Sekolah Dasar Negeri ini memiliki tenaga pendidik (guru) sebanyak 47 orang yang terdiri dari 35 guru PNS dan 12 orang guru PPPK. Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa secara umum keadaan guru di sekolah tersebut dilihat dari jenjang pendidikannya 42 orang guru sudah telah berijazah S1 dan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, sedangkan 5 orang guru lainnya masih perlu adanya penyetaraan karena memiliki ijazah yang bukan PGSD namun mengajar sebagai wali kelas. Hanya saja masih adanya guru yang bertugas di gugus tersebut yang belum memiliki sertifikat pendidik sehingga hal ini berdampak pada pembagian tugas

mengajar menjadi tidak sesuai. Dimana guru mengajar dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu sehingga kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran menjadi dipertanyakan. Dimana dalam proses pembuatan kurikulum seperti sekarang adanya Kurikulum Merdeka dan kurikulum 2013 menuntut Kepala Sekolah untuk lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki guru dalam mengajar, karena adanya program aksi nyata untuk kurikulum merdeka belajar. Oleh sebab itu, jika masih adanya guru belum memiliki sertifikasi maka diduga motivasi dan semangat kerjanya pun akan menurun sebagai akibat dari kesejahteraan yang masih rendah sehingga menyebabkan tidak terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan guru.

Berdasarkan data Penilaian Kinerja Guru pada Gugus VI Kecamatan Seririt tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1 Rata-Rata Nilai Kinerja Guru Pada Gugus VI Kecamatan Seririt Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2022

No	Tahun Penilaian PKG	Nilai	PKG	Nilai	PKG
		Semester I		Semester II	
		Juli s.d. Des	Jan s.d. Juni		
1	2018	87,5		87,2	
2	2019	88,0		87,5	
3	2020	87,5		87,2	
4	2021	88,0		89,9	
5	2022	87,5		87,3	

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai PKG guru selalu mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2018 dan tahun 2020 nilai PKG yang paling rendah dibandingkan dengan tahun-tahun yang lainnya dengan nilai pada semester I yaitu bulan Juli s.d. Desember dengan nilai 87,5 dan semester II atau bulan Januari s.d. Juni yaitu 87,2. Sedangkan pada tahun 2021 yakni pada bulan Juli s.d. Desember nilai yang diperoleh guru-guru sebesar 88,0, dan bulan Januari s.d. Juni dengan nilai 89,9 sedangkan ditahun 2022 kembali terjadinya penurunan nilai menjadi 87,5 di semester I dan 87,3 di semester II.

Penurunan ini disebabkan oleh kurangnya pencapaian guru yang dilihat dari jumlah pelatihan yang diikuti dalam setiap semesternya dan juga alat peraga yang dibuat ketika mengajar juga mempengaruhi hasil penilaian yang dilakukan oleh Kepala Sekolah. Peningkatan dan penurunan jumlah nilai PKG ini diperoleh dari nilai SKP atau Sasaran Kerja Pegawai dimana, semakin banyak guru mengikuti kegiatan atau pelatihan yang ada, yang ditunjukkan dalam bentuk sertifikat atau media pembelajaran akan membantu guru tersebut dalam meningkatkan nilai yang diperolehnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan kualitatif, Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah : Teknik dokumentasi. Penelitian kuantitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung (Sugiyono, 2019). Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada pegawai pada Gugus VI Kecamatan Seririt yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

HASIL

Hasil dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Instrumen Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,523	0,281	Valid
LK1	0,554	0,281	Valid
LK2	0,426	0,281	Valid
LK3	0,401	0,281	Valid
LK4	0,460	0,281	Valid
LK5	0,582	0,281	Valid
LK6			
Kompetensi Guru			
KM1	0,550	0,281	Valid
KM2	0,600	0,281	Valid
KM3	0,513	0,281	Valid
KM4	0,627	0,281	Valid
KM5	0,542	0,281	Valid
KM6	0,688	0,281	Valid
Kinerja Guru			
KG1	0,456	0,281	Valid
KG2	0,639	0,281	Valid
KG3	0,454	0,281	Valid
KG4	0,663	0,281	Valid
KG5	0,492	0,281	Valid

KG6	0,705	0,281	Valid
-----	-------	-------	-------

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,281 sebagai syarat valid. Berdasarkan angka Corrected Item-Total Correlation menunjukkan nilai lebih besar dari 0,281 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,750	0,60	Reliable
Kompetensi Guru	0,820	0,60	Reliable
Kinerja Guru	0,806	0,60	Reliable

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sebagai syarat reliabel. Berdasarkan Cronbach's Alpha terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliable

Tabel 4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38468082
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.095
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.637

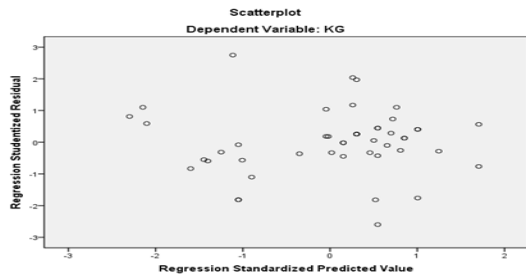
Dari tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-Tailed) memiliki nilai sebesar 0,637 dimana nilai ini lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan sudah berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	0,532	1,879
Kompetensi Guru	0,532	1,879

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa Hasil pengujian yang disajikan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat *multikolonieritas*.

Grafik *Scatterplot*



Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan di atas dapat diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah *heterokedastisitas*.

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,633	0,534	
	Lingkungan Kerja	0,468	0,170	0,397
	Kompetensi Guru	0,363	0,136	0,385

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data pada penelitian ini ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KG = 0,633 + 0,468 + 0,363 + 0,534$$

$$KG = 0,633 + 0,468 (\text{Lingkungan Kerja}) + 0,363 (\text{Kompetensi Guru})$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda dari model persamaan di atas sebagai berikut :

- 1) Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstan untuk kinerja guru adalah sebesar 0,633, ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja dan kompetensi guru bersifat konstan maka kinerja guru adalah sebesar 0,633.
- 2) Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,468 dan bertanda positif yang berarti bahwa

apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,468.

- 3) Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel kompetensi guru sebesar 0,363 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan kompetensi guru sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru sebesar 0,363.

Tabel 7 Hasil Uji T-Test

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	1,186	0,242
	Lingkungan Kerja	2,753	0,009
	Kompetensi Guru	2,670	0,011

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,753, kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel kompetensi guru adalah sebesar 2,670. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kesalahan) = 5% dan df (degree of freedom = derajat bebas) = $n - k = 47$ sehingga besarnya t-tabel = $t(\alpha, df)$ yang dicari adalah $t(5\%, 47)$ adalah 1,677 (Sugiyono, 2014).

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah :

Ho : ditolak apabila t-hitung < t-tabel (Non Significant)

Ho : diterima apabila t-hitung > t-tabel (Significant)

Mengacu pada hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-hitung > t-tabel ($2,753 > 1,677$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = $0,009 < 0,05$. Selanjutnya nilai t-hitung > t-tabel ($2,670 > 1,677$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = $0,011 < 0,05$. Dimana variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel kompetensi guru dengan tingkat signifikan paling tinggi yang dilihat dari nilai sig. pada tabel 5.7. yaitu $0,011 < 0,050$, dibandingkan variabel lingkungan kerja yaitu 0,009. Ini menandakan kompetensi

yang dimiliki guru dalam bekerja mampu memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja yang dimiliki, ini dibuktikan dengan peran aktif guru dalam proses pembelajaran menggunakan media seperti proyektor atau menggunakan gambar dalam mengajar, dikarenakan kompetensi guru dalam hal memperbaiki kinerjanya yang akan memberikan dampak secara langsung terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi guru dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.492	.39333

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa diketahui besarnya nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,514 dari pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru yaitu sebesar 51,4%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus VI Kecamatan Seririt sebesar 0,468 dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,753 > 1,677$). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dilihat dari tingkat signifikan $0,009 < 0,05$, ini menandakan bahwa lingkungan kerja guru-guru pada Gugus VI Kecamatan Seririt memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh guru. Dengan hipotesis pertama yang mengatakan semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja guru pada Gugus VI Kecamatan Seririt diterima. Dimana lingkungan kerja dari guru-guru Gugus VI Kecamatan Seririt dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dimiliki, dengan lingkungan kerja yang kondusif dan situas yang nyaman dalam bekerja guru-guru dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih fokus, dengan lingkungan kerja yang

baik dari guru dapat saling membantu satu sama lain ketika adanya guru yang mengalami kendala dalam menyiapkan berkas-berkas atau laporan yang diminta guru yang lain dapat membantu dalam menyiapkannya, seperti membantu guru tersebut mengeprint dan merapikan file word yang masih berantakan (belum diedit).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adha et al., (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru nilai sig. $0.009 < 0.05$, dan $T\text{ hitung } 2,828 > T\text{ tabel } 1.703$. Angrainy et al., (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dimana semakin banyaknya guru yang baik di lingkungan kerja akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja yang dimiliki dalam bekerja. Harefa, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ dan nilai $t\text{ tabel } (3,925 > 1,96)$. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat penting diwujudkan agar kinerja guru semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus VI Kecamatan Seririt sebesar 0,363 dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,670 > 1,677$), ini menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dilihat dari tingkat signifikan $0,011 < 0,05$, ini menandakan bahwa kompetensi guru yang dimiliki oleh guru-guru Gugus VI Kecamatan Seririt berdampak pada kinerja yang dimilikinya selama bekerja. Dengan hipotesis pertama yang mengatakan semakin baik kompetensi guru maka semakin meningkat kinerja guru pada Gugus VI Kecamatan Seririt diterima. Dimana kompetensi yang dimiliki guru dalam mengajar dapat memberikan

pengaruh terhadap kinerjanya, dengan kompetensi yang dimiliki guru dalam mengajar dapat membantu peserta didik dalam mengembangkan wawasannya, seperti halnya guru tersebut menggunakan media pembelajaran (proyektor, gambar, atau alat peraga) dalam mengajar peserta didik, sehingga peserta didik lebih mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh guru, dengan kompetensi yang dimiliki guru tersebut dalam mengajar, dapat diketahui bagaimana kinerja guru tersebut dalam memberikan pembelajaran.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,050$. Mukhtar & Luqman, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru dimana kompetensi yang dimiliki guru tersebut dalam bekerja di suatu organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan menurut penelitian Damanik, (2019) kompetensi guru yang diberikan kepada seorang pegawai memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja gurunya, semakin baik kompetensi yang dimiliki guru akan memberikan dampak langsung pada kinerjanya.

SIMPULAN

Berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di depan yaitu ingin mengetahui kinerja guru di Gugus VI Kecamatan Seririt serta memperhatikan hasil analisis pada BAB V, maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus VI Kecamatan Seririt sebesar 0,468 dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,753 > 1,677$), ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis pertama diterima yakni “*Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja guru pada Gugus VI*

Kecamatan Seririt”. (2) Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus VI Kecamatan Seririt sebesar 0,363 dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,670 > 1,677$), ini menunjukkan bahwa Kompetensi Guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga hipotesis kedua diterima yakni “*Semakin baik kompetensi guru maka semakin meningkat kinerja guru pada Gugus VI Kecamatan Seririt*”

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622–634.
- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 154–159.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2).
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio:*

- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Harahap, T. K., Sos, S., & Hasibuan, M. S. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media Group.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112.
- Ilyas, I. (2022). Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 2(1), 34–40.
- Indonesia, K. B. B. (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring (dalam jaringan)*.
- Kristiani, E. (2020). Analisis Kompetensi Guru Ditinjau Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 185–192.
- Kusen, K., Hidayat, R., Fathurrochman, I., & Hamengkubuwono, H. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 175–193.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mukhtar, A., & Luqman, M. D. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa di kota makassar. *Idarah*, 4(1), 1–15.
- Negara, K. (2009). Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. *Jakarta: Citra Umbara*.
- Panggabean, S., Widyastuti, A., Damayanti, W. K., Nurtanto, M., Subakti, H., Chamidah, D., Sianipar, L. K., Ardiana, D. P. Y., Purba, F. J., & Cecep, H. (2021). *Konsep dan Strategi Pembelajaran*. Yayasan Kita Menulis.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan kerja dosen sebagai kunci keberhasilan perguruan tinggi*. Deepublish.
- Prawirosentono, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi*. Jakarta: BPFE.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & pengembangan SDM*.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246–256.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
- Rurung, R., Siraj, A., & Musdalifah, M. (2019). Analisis kompetensi kepribadian guru pada madrasah aliyah assalam polongbangkeng utara kabupaten takalar. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 277–288.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Tanjung, H. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen*.