



Dampak Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Yadika 13 Tambun

Carolus Rizky Aditama Don Jose Wee

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Korespondensi penulis: carolus.rizky.aditama.don.jose.wee19@mhs.ubharajaya.ac.id

Novita Wahyu Setyawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email: novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Indah Rizki Maulia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email: indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract. *This research aims to determine whether there is an impact of competency and work motivation on teacher performance at SMK Yadika 13 Tambun. The method used in this research is quantitative, the survey method is used to obtain primary data using questionnaires. The sampling technique used was a saturated sample with 40 respondents. The data analysis technique uses the t test and path analysis processed with SPSS 26. The results of the research show that in the t test (partial negative competency variables have no effect on performance with the calculation results obtained t-count $(-2.125 < 2.02619)$ with a sig value of $0,40 > 0,05$. And the work motivation variable influences performance with the calculation results obtained by t-count $(6.163 > 2.02619)$ with a sig value of $0,00 < 0,05$. Based on the f test, simultaneously competence and work motivation have a significant effect on teacher performance.*

Keywords: *competency, work motivation, and teacher performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Dampak Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika 13 Tambun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, metode survey yang digunakan untuk memperoleh data primer dengan menggunakan angket atau kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan berjumlah 40 responden. Teknik analisis data menggunakan uji t dan analisis jalur diolah dengan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial variabel kompetensi negatif tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil perhitungan diperoleh t-hitung $(-2,125 < 2,02619)$ dengan nilai sig $0,40 > 0,05$. Dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil perhitungan diperoleh t-hitung $(6,163 > 2,02619)$ dengan nilai sig $0,00 < 0,05$. Berdasarkan uji f, secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja guru.

LATAR BELAKANG

Persoalan Pendidikan di Indonesia secara umum terletak pada guru atau tenaga pendidik. Berbagai hal yang menjadi munculnya sebuah persoalan pendidikan, salah satunya terletak pada kompetensi guru, munculnya persoalan demikian tentunya menyalahi aturan perundang-undangan sebagai guru, yaitu kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi merupakan komponen kunci standar profesi selain

kode etik sebagai pengaturan perilaku profesional yang diterapkan dalam prosedur dan sistem pengendalian tertentu (UU No. 14, 2005).

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengatur kebutuhan pengetahuan dan praktik sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Di Lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya tenaga pegajar dan tenaga pengajar sekolah, yang mendorong atau berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Guru profesional pada hakekatnya adalah guru yang memiliki kemampuan mengajar dan melaksanakan tugas mengajar. Kompetensi adalah gambaran kualitatif dan kuantitatif dari kualifikasi dan keterampilan seseorang (Sutrisno et al., 2022).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kompetensi yang memadai, kondisi kerja yang aman dan sehat, organisasi, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain (Siregar, 2019).

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif atau kinerja yang unggul (Afandi, 2021).

Masalah kompetensi guru merupakan masalah yang harus segera diselesaikan oleh setiap guru di setiap jenjang pendidikan. Dipimpin oleh instruktur yang berkualitas tentu saja, guru juga harus berpenampilan menarik dan mudah bergaul, penyesuaian dalam masyarakat (Sari et al., 2022).

Kompetensi seorang guru adalah kemampuan guru untuk memahami dirinya sebagai bagian integral dari masyarakat dan mengembangkan tanggung jawabnya sebagai anggota masyarakat dan warga negara, lebih dalam kompetensi ini mencakup kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan dan kehidupan. kehidupan. Di lingkungan sekitar saat melaksanakan tugas mengajar (Noormawati, 2019).

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa seorang guru yang berkualitas harus mempunyai sifat-sifat; memiliki pengetahuan yang mendalam dan komprehensif tentang isi mata pelajaran tertentu, mengetahui cara melakukan kajian dan penilaian pendidikan, baik hati dan berdedikasi serta mempertimbangkan perkembangan peserta didik serta inovasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pendidikan. Selain kompetensi, efektivitas mengajar seorang guru juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motif kerja ini bisa berbeda satu sama lain. Kedepannya hal ini akan menimbulkan perbedaan efektivitas guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Motivasi guru mempunyai dampak terhadap kepala sekolah dan manajemen sekolah, karena motivasi guru juga mempengaruhi motivasi siswa. Guru yang bermotivasi tinggi dapat menciptakan lingkungan sosial dan psikologis yang lebih baik bagi siswa (Yahya, 2019).

Motivasi kerja adalah seperangkat motivasi yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang, yang mendorong seseorang untuk melakukan perilaku kerja dalam bentuk, arah intensitas, dan jangka waktu tertentu (Suwanto, 2020).

Tabel 1. Absensi Guru

No	Tahun	Izin	Sakit	Alfa
1.	2021	7	6	6
2.	2022	9	7	4
3.	Total	16	13	10

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, masih ada beberapa guru yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru yang menunjukkan kinerja kurang optimal dan masih belum sesuai harapan, fenomena yang terjadi pada masalah absensi guru di sekolah yaitu masalah kesehatan, ketidaksiplinan serta kendala transportasi atau jarak tempuh ke sekolah.

Kompetensi yang harus dimiliki setiap guru dalam pekerjaan adalah kemampuan mengarahkan belajar siswa, yang meliputi pemahaman siswa, perencanaan pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar siswa. Hal ini terjadi terhadap sikap dari beberapa guru yang belum terlaksana sesuai dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), fenomena yang terjadi di sekolah adanya jam pelajaran kosong sehingga siswa/siswi tidak mendapatkan materi pembelajaran secara optimal yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja yaitu kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi guru yang dapat merugikan motivasi mereka. Rasa dihargai dapat meningkatkan semangat dan komitmen terhadap tugas pengajaran, fenomena yang terjadi di sekolah guru tidak mendapatkan umpan balik sehingga mereka merasa diabaikan dan dukungan yang kurang dari manajemen sekolah.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas bahwa kompetensi dan motivasi guru sangat mempengaruhi kinerja seorang guru. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan mengambil judul “**DAMPAK KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK YADIKA 13 TAMBUN**”.

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kasual dengan kriteria referensi efektivitas atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu (Febriana, 2019). Kemampuan guru dalam mengelola siswa dan memahami pertumbuhannya secara mendalam dari berbagai segi, termasuk moral, emosional, dan intelektual, dalam rangka melaksanakan proses pembelajaran dan pendidikan disebut dengan kompetensi (Sudrajat, 2020). Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja (Mukhtar, 2020). Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya (Silitonga, 2021).

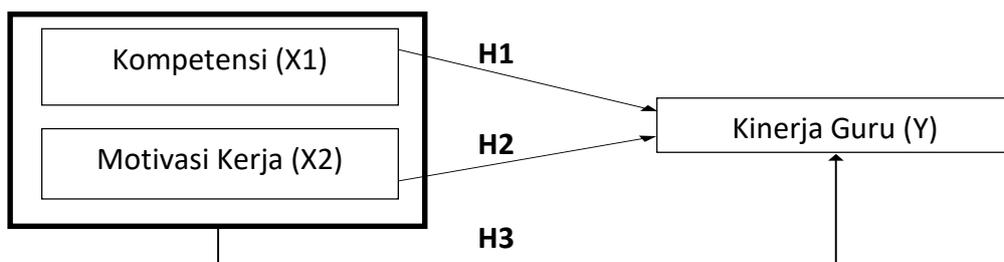
Motivasi Kerja

Menurut Febrianti (2019) Motivasi kerja adalah pemberian motivasi yang menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan melakukan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah dorongan yang diciptakan oleh kebutuhan, yang kemudian memotivasi dan mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan atau motif tertentu (Supriyadi, 2020). Motivasi kerja adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individual atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan (Bambang et al., 2020). Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja sama dengan efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sutrisno et al., 2022). Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri agar mempunyai semangat dalam bekerja demi mencapai tujuan individu maupun kelompok, organisasi juga memiliki peranan penting untuk memotivasi para karyawannya.

Kinerja

Kinerja adalah hasil pencapaian kerja seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Susanti, 2019). Pegawai yang berkinerja tinggi diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan sumbangan positif terhadap kinerja organisasi (Prasetyo & Marlina, 2021). Penerapan budaya kinerja pada guru dalam kegiatan pembelajaran dapat meningkatkan pekerjaan rumah serta kegiatan tindakan dan berpikir secara lebih proaktif dan kreatif. (Pasae, 2021). Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja berarti hasil kerja seseorang berupa pelaksanaan seluruh tugas, baik kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. ditemukan.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis H1: Diduga terdapat dampak kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Hipotesis H2: Diduga terdapat dampak motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Hipotesis H3: Diduga terdapat dampak kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif survei kausalitas dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan mengetahui pengaruh atau hubungan sebab akibat dari variabel bebas (independent) pada variabel terikat (dependent) dengan cara menggunakan kuesioner dan informasi yang diolah menggunakan statistic analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan program SPSS (Statistical Program for Social Science). Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Pendapat tersebut menjadi salah satu acuan bagi

penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang digunakan sebagai penelitian adalah Guru SMK Yadika 13 Tambun yang berjumlah 40 orang. Menurut Sugiyono (2018) metode Purposive sampling adalah metode sampling dimana peneliti memilih sampel berdasarkan pengetahuan penelitian tentang sampel yang akan dipilih. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Guru SMK Yadika 13 Tambun yang berjumlah 40 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.726	7.090		-.102	.919		
	Kompetensi X ₁	-.440	.207	-.312	-2.125	.040	.567	1.763
	Motivasi Kerja X ₂	1.339	.217	.906	6.163	.000	.567	1.763

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Pada Tabel 1. Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,726 + -0,440 X_1 + 0,1,339 X_2$$

Model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = -726. Memiliki arti bahwa jika variabel kompetensi dan motivasi kerja diasumsikan tidak ada, maka kinerja guru memiliki nilai sebesar -726.
2. Koefisien Kompetensi (X₁)
Nilai koefisien kompetensi sebesar -440. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai kompetensi maka akan diikuti juga dengan penurunan kinerja guru sebesar -440. Namun kompetensi dari tabel 4.12 ternyata tidak signifikan.
3. Koefisien Motivasi kerja (X₂)
Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 1,339. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai motivasi kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja guru sebesar 1,339.

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.726	7.090		-.102	.919		
	Kompetensi X ₁	-.440	.207	-.312	-2.125	.040	.567	1.763
	Motivasi Kerja X ₂	1.339	.217	.906	6.163	.000	.567	1.763

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel 3, bahwa variabel kompetensi di peroleh t-hitung sebesar $-2,125 < 2,02619$ (t tabel) dengan sig $0,40 > 0,05$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Variabel motivasi kerja diperoleh t-hitung sebesar $6,163 > 2,02619$ (t tabel) dengan sig $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574.911	2	287.455	22.275	.000 ^b
	Residual	477.489	37	12.905		
	Total	1052.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber: Data yang diperoleh tahun 2023

Dilihat dari hasil tabel 4 jika diperoleh nilai F sebesar $22,275 > 3,25$ (F tabel) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ lebih kecil dari 0,05. Maka dengan kata lain H_0 ditolak, H_a diterima menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Tabel 5. Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.739 ^a	.546	.522	3.59237	.546	22.275	2	37	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi									
b. Dependent Variable: Kinerja Guru									

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan dari tabel 5 variabel diatas diketahui nilai r 0,546 sama dengan 54,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompetensi	0,735	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,751	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,785	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dilihat Tabel 6 diatas dinyatakan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel, variabel kinerja guru senilai 0,785 dengan nilai lebih tinggi dari 0,60, kompetensi senilai 0,735 dengan nilai lebih besar dari 0,60 dan variabel motivasi kerja senilai 0,751 dengan nilai lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan dari hasil reliabilitas diketahui semua variabel diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih tinggi dari 0,60 maka pernyataan dari variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49904411
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.062
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dapat dilihat 7, diketahui nilai sig sebesar 0,200 lebih dari 0,05 jadi dari asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Pembahasan

1. Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar $-2,125 < 2,02619$ (t tabel) dengan sig $0,40 > 0,05$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

2. Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $6,163 > 2,02619$ (t tabel) dengan sig $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Dampak Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika 13 Tambun, dapat dijelaskan melalui pembahasan yaitu:

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji f) dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $22,275 > 3,25$ (F tabel) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ lebih kecil dari 0,05. Maka dengan

kata lain H_0 ditolak, H_a diterima menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Saran

1. Bagi penulis dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Dampak Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.
2. Bagi Universitas memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.
3. Bagi kepala sekolah dan guru-guru SMK Yadika 13 Tambun bahwa untuk meningkatkan kinerja maka pihak sekolah perlu memperhatikan kompetensi dan motivasi kerja guru.

DAFTAR REFERENSI

- Arif, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, Vol.01(Vol.01), 33-46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru. Edisi 1. Ed.Zanafa.
- Afandi, R.R. V. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Agustini, F. (2019). *Penempatan Karyawan Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Jamsostek Medan*. *Jurnal Niagawan*, 8(2), 95-101.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02).
- Bambang et al., (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Jakarta: Zaida Digital Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=FVWtEAAAQBAJ>
- Edison, Anwar dan Komariyah, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Cetakan Kesatu, CV. Alfabeta, Bandung.
- Febriana, Rina. M.Pd (2019). *Kompetensi Guru*. Rawamangun Jakarta Timur, PT. Bumi Aksara.
- Febrianti, N. R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*.

- Fitriani Cut. M. A., & Usman, N. (2017). Kompetensi profesional guru dalam pengelolaan pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(2).
- Fristia, M. A., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(1), 225-232.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Himma, M. (2022). Analisis Pengaruh Karakteristik Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Adbis: Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 169-177.
- Marlina, E. T. P. dan P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Kinerja*, 3(1), 93-110. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9il.5647>
- Mukhtar, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 1-15.
- Narsih, Dwi, (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara, *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi, Vol1, No. 1*.
- Pasae, P. (2021). The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance. *Point Of View Research Management*, 2(3), 151-160.
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat, CV Jejak.
- Purba et al., (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Teori*. Padang: Global Eksekutif Teknologi. <https://books.google.co.id/books?id=>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Sahari. (2015). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru di SMAN 1 Likupang*. *Jurnal Pendidikan Islam Iqra*, 9(1), 62-86.
- Sari, E., & Noor, A. F. (2022). Kebijakan Pembelajaran Yang Merdeka: Dukungan Dan Kritik. *Educativo: Kurnal Pendidikan*, 1(1), Page 45-53. <https://doi.org/10.56248/educativo.v1i1.7>
- Silitonga, B. N. (2021). *Profesi Keguruan : Kompetensi dan Permasalahan* (Cetakan ke). yayasan kita menulis.
- Simatupang, S & Silalahi, M, (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol. 3, No. 4, Hal. 370-381.
- Sinambela, L. P. (2022). Manajemen SDM Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.
- Siregar Maju. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan. *Jurnal Ilmiah Research Sains*. 5.(1).

- Sitinjak et al., (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Tangerang: Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=T6RjAAA>
- Sudaryo, yoyo, Ariwibowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV ANDI OFFSET.
- Sudrajat, J. (2020). Kompetensi Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 100. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i22434>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Sumardjo , M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Supriyadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*.
- Suryaman, & Aprilianti, N. (2018). Pengaruh Seleksi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Usaha Warga Ciwandan-Cilegon. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49-58.
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 175. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2227>
- Sutrisno et al., (2022). *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home Bagi Aparatur Sipil Negara*. Ponorogo: uwais inspirasi indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=n4yIEAAAQBAJ>
- Sutrisno, S., Yulia, N. M., & Fithriyah, D. N. (2022). Mengembangkan Kompetensi Guru dalam Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran Di Era Merdeka Belajar. *Zahra: Research and Thought Elementary School of Islam Journal*, 3(1), 52-60.
- Suwanto. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt El Tangerang*.
- Syarifah, Noormawati dkk. (2019). *Etika dan Profesi Guru*, (Riau: PT. Indragiri Dot Com), hal.81
- Windisari, W., & Yahya, M. Z. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 188-192.