**PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KOTA BINJAI**

**Prihatinni1, Elfrianto2, Sri Nurabdiah Pratiwi3**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara1,2,3

prihatinni@gmail.com1

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh Komitmen, kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan Metode Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 109 orang. Alat pengumpul data yang digunakan yaitu angket yang diukur dengan skala liker. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H1 diterima), Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H2 diterima), Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H3 diterima), Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai (H4 diterima).

Simpulan, ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di kota Binjai

Kata kunci: komitmen, kompetensi, motivasi kerja, kinerja guru

***ABSTRACT***

*This study aims to test and analyze whether there is an influence of commitment, competence and work motivation on the performance of State Vocational School Teachers in Binjai City. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study amounted to 150 people, while the sampling technique used was the Slovin method with a total sample of 109 people. The data collection tool used was a questionnaire measured by a Liker scale. Based on the test results it can be concluded that Commitment has a positive and significant influence on Teacher Performance (H1 is accepted), Competence has a positive and significant influence on Teacher Performance (H2 is accepted), Work Motivation has a positive and significant influence on Teacher Performance (H3 is accepted), Commitment , Competence, and Work Motivation have a positive and significant effect on the performance of State Vocational School teachers in Binjai City (H4 is accepted). In conclusion, there is a positive and significant influence between commitment, competence, and work motivation on the performance of State Vocational School teachers in the city of Binjai.*

*Keywords: commitment, competence, teacher performance, work motivation*

**PENDAHULUAN**

Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas kependidikan sangat bergantung pada kemampuan guru dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pengajar di sekolah. guru sebagai pemimpin dikelas harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu guru mempunyai peranan pentingdan tanggungjawab yang berat, sehingga memerlukan suatu kecakapan dan kompetensi yang tinggi dalam berbagai bidang terutama pada profesi yang diembannya selaku pemimpin danpengelola dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

Komitmen dan motivasi kerja guru kemungkinan akan mampu meningkatkan kinerja mereka. Dasar pemikirannya bahwa guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi, berpartisipasi, dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi, serta bertanggungjawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya Begitu juga dengan motivasi akan mampu menumbuhkan kemauan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut (Rasto & Koswara, 2016).

Sedangkan upaya guru mengembangkan diri mencerminkan adanya komitmen guru terhadap tugas tugasnya. Komitmen meliputi tiga aspek yaitu: komitmen afektif, adalah komitmen yang dilandasi oleh rasa keinginan yang tumbuh dari: identitas kepribadian, kepercayaan, hubungan baik dan keterlibatan personal; komitmen kontinum, yaitu komitmen yang dilandasi preferensi adanya investasi, ketergantungan, dan pengorbanan secara sosial maupun secara ekonomi; komitmen normatif, adalah komitmen yang dilandasi internalisasi norma dan konstruk psikologis organisasi sehingga tumbuh rasa berbagi tanggung jawab. Namun berdasarkan observasi, ternyata masih ada sebagian guru yang kurang memiliki komitmen terhadap tugas – tugasnya (Jalaluddin et al., 2021).

Kompetensi adalah istilah umum untuk pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk fungsi yang memadai dalam profesi tertentu (Prasetia et al., 2020). Keputusan Mendiknas No. 045/U/2002 yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Kompetensi guru meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, pelatihan, dan pengalaman profesional (Kemendibud, 2002).

Narsih, (2017), dari keempat kompetensi tersebut, kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang berperan sangat penting bagi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kualitas kerja guru Peran guru di sekolah khususnya di daerah, seperti halnya di kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara, bahwa persoalan-persoalan yang sering kali muncul bahwa para guru dalam lingkungan pendidikan kurang mendapatkan perhatian. Sementara peranan mereka sangat penting sebagai pilar utama dan terdepan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat umum, seperti halnya peranan para guru di sekolah- sekolah pada umumnya dalam bidang pendidikan.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi dimana terjadi dorongan pada diri individu atau kelompok untuk berkinerja lebih baik guna mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki banyak energi untuk melakukan suatu kegiatan.Sebagai seorang motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh guru dan karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif.

Motivasi kerja guru juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin rendah motivasi seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya dan sebaliknya semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat kemauan dan kemampuan kinerjanya. Sehingga untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi, akhirnya para guru akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah (Agustina et al., 2020).

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Motivasi guru digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik baiknya. Guru bekerja di antaranya karena ingin mendapatkan penghasilan, ingin berprestasi, meningkat kariernya. Ketika keinginan tersebut terpenuhi dan menghasilkan perubahan-perubahan, maka guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam konteks meningkatkan kinerja guru, aspek motivasi internal dirasa masih kurang diperhatikan padahal suasana batin guru biasanya lebih kuat dan lebih permanen dalam memotivasi guru untuk bekerja. Apabila kinerja guru hanya didasarkan pada motif untuk mendapatkan kompensasi material, maka ketika material yang diharapkan tidak terwujud akan menyebabkan kinerja kembali menurun (Fatkurinah, 2020).

Adapun yang dimaksud dengan kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah pada pembelajaran, dan pengembangan keprofesian. Berkaitan dengan tugas pokok guru yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis pembelajaran maka kinerja guru pada di sini akan difokuskan pada pengertian kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru memiliki kriteria tertentu yang dilihat dan diukur berdasarakan kriteria kompetensi yang wajib dimiliki setiap guru. Namun pada keada dilapangan Pada prakteknya peran guru kurang optimal termasuk pada dimensi subjektivitasnya. Guru kurang terarah, kurang mampu bertahan terhadap situasi pembelajaran yang banyak tekanan termasuk tekanan untuk mengoptimalkan mutu pada proses pembelajaran. Guru tidak hanya mengelola proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan mengembangkan kreativitas peserta didik. Guru di sisi lain mengelola administrasi yang berkaitan dengan pembelajaran serta mendorong peningkatan kualifikasi sebagai guru professional. Guru dihinggapi rasa jenuh, kurang terlibat dalam proses pengembangan kurikulum maupun bahan belajar, serta menampakkan rendahnya aktivitas mental pada pelaksanaan tugas fungsional. Para guru hanya terlibat dalam pelaksanaan hasil dari pengembangan pembelajaran atau bahan ajar**.**

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan terhadap guru SMK Negeri di Kota Binjai dengan jumlah populasi 150 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan metode Slovin, sampel 109 orang .

**HASIL PENELITIAN**

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data penelitian ini dikumpulkan berdasarkan penyebaran angket yang disebar kepada 2 Sekolah SMK Negeri yang ada di Kota Binjai dengan jumlah sampel sebanyak 109 guru. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari empat variabel yaitu Komitmen (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y).

Tabel 1

Rekapitulasi data deskriptif variabel Y, X1, X2, X3 Statistics

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Valid | komitmen | kompetensi | | motivasi kerja | | | kinerja guru | | |
| N | 109 | 109 | | 109 | | | 109 | | |
| Missing | 0 | 0 | | | 0 | | | 0 | |
| Mean | 58.14 | | 55.81 | | | 49.51 | | | 53.33 |
| Std. Error of Mean | 1.635 | | 1.096 | | | 1.097 | | | 2.106 |
| Median | 55.00 | | 56.00 | | | 48.00 | | | 49.00 |
| Mode | 52 | | 56 | | | 52 | | | 52 |
| Std. Deviation | 17.067 | | 11.440 | | | 11.450 | | | 21.986 |
| Variance | 291.268 | | 130.879 | | | 131.104 | | | 483.390 |
| Range | 95 | | 66 | | | 62 | | | 115 |
| Minimum | 25 | | 34 | | | 28 | | | 30 |
| Maximum | 120 | | 100 | | | 90 | | | 145 |
| Sum | 6337 | | 6083 | | | 5397 | | | 5813 |

Tabel 2

Koefisien Regresi Linier X1 Terhadap Y

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | T | Sig. | |
| B | | Std. Error | | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 3.478 | 5.629 | .618 | | | .538 |
| Komitmen | .857 | .093 | .666 | 9.226 | | | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | | |

Dari tabel 2 di peroleh hasil perhitungan yaitu a = 3.478 dan b = 0857. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu:Ŷ = 3.478 + 0.857X1. Berdasarkan data nilai koefisien regresi Komitmen sebesar 0.857 artinya terdapat hubungan positif antara Komitmen terhadap kinerja guru, semakin tinggi Komitmen maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 3

Koefisien Regresi Linier X2 Terhadap Y

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | t | | Sig. | |
| B | | Std. Error | | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 36.964 | 5.711 | | 6.473 | | .000 |
| kompetensi | 1.618 | .100 | .842 | | 16.138 | | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | | |

Dari tabel 3 di peroleh hasil perhitungan yaitu a = 36.964 dan b = 1.618 Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: Ŷ = 36.964 + 1.618 X2. Berdasarkan data nilai koefisien regresi Kompetensi sebesar 1.618 artinya terdapat hubungan positif antara Kompetensi terhadap kinerja guru, semakin tinggi Kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja guru

Tabel 4

Koefisien Regresi Linier X3 Terhadap Y Coefficientsa

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | T | Sig. | |
| B | | Std. Error | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.780 | 7.387 | .782 | | .436 |
| motivasi kerja | 1.194 | .145 | .622 | 8.211 | | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | |

Dari tabel 4 di peroleh hasil perhitungan yaitu a = 5.780 dan b = 1.194 Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: Ŷ = 5.780 + 1.194 X2. Berdasarkan data nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 1.194 artinya terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap kinerja guru, semakin tinggi Motivasi Kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 5

Hasil Anova Variabel X1, X2, dan X3 ANOVAb

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 |  |  |  |  | .000a |
| Regression | 40231.267 | 3 | 13410.422 | 117.588 |  |
| Residual | 11974.843 | 105 | 114.046 |  |  |
| Total | 52206.110 | 108 |  | | |
| a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, komitmen, kompetensi | | | | | |
| b. Dependent Variable: kinerja | | | | | |

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 117.588 dan F tabel sebesar 2.69 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan. Melihat F hitung > F tabel (117.588 > 2.69) dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen, kompetensi dan Motivasi Kerjasecara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Komitmen (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Uji Koefisien Determinasi Simultan Model Summaryb

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .878a | .771 | .764 | 10.679 |
| a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, komitmen, kompetensi | | | | |
| b. Dependent Variable: kinerja | | | | |

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi simultan (R square) sebesar 0.771 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel Komitmen (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama adalah sebesar 77.1%**,** sedangkan sisanya 22.9% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri di Kota Binjai yang diambil sampel berjumlah 109 orang melalui angket yang terdiri dari 30 item pernyataan untuk kinerja guru dan 25 item pernyataan untuk komitmen menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel Komitmen (X1) adalah sebesar 0.000 yang artinya < probabilitas 0.05 atau 0.000< 0.05 yang berarti bahwa Ha diterima dan H01 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komitmen terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Adapun besarnya pengaruh Komitmen terhadap kinerja guru adalah sebesar 44.3%dan sisanya 55.7% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Marpaung, 2022; Nainggolan et al., 2020; Purwoko, 2018), yang menyatakan bahwa aada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja guru.

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri di Kota Binjai yang diambil sampel berjumlah 109 orang melalui angket yang terdiri dari 30 item pernyataan untuk kinerja guru dan 20 item pernyataan untuk kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. artinya < probabilitas 0.05 atau 0.00 < 0.05 yang berarti bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru adalah sebesar 70.9 **%** dan sisanya 29.1% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Rohman, 2020; Sari, 2019; Simatupang & Silalahi, 2019), dengan hasil penelitian ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri di Kota Binjai yang diambil sampel berjumlah 109 orang melalui angket yang terdiri dari 30 item pernyataan untuk kinerja guru dan 18 item pernyataan untuk Motivasi Kerja menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel Motivasi Kerja (X3) adalah sebesar 0.000 yang artinya < probabilitas 0.05 `atau 0.000 < 0.05 yang berarti bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Adapun besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 38.7%dan sisanya 61.3% ditentukan oleh faktor lainnya. Menurut Fitrianingrum et al., 2022; Mustika & Syamsuddin, 2022; Winario et al., 2023), motivasi kerja mempunyai pengaruh secara siqnifikan terhadap kinerja guru.

**Pengaruh Komitmen (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri di Kota Binjai yang diambil sampel berjumlah 109 orang dari 2 sekolah dasar melalui angket menunjukkan bahwa Komitmen (X1), Kompetensi(X2), Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dalam uji F diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang artinya < probabilitas 0.05 atau 0.000 < 0.05 dan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 117.588. Dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai Ftabel yaitu 2,69. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel yaitu 117.588 > 2,69 yang berarti Ha diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen (X1), Kompetensi (X2), motivasi Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh Komitmen (X1), Kompetensi (X2), motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar **77.1%** dan sisanya 20.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Komitmen (X1), Kompetensi (X2), motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila Komitmen (X1), Kompetensi(X2), motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama semakin baik dan terus berkembang maka akan dapat meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut menjadi semakin baik pula.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Komitmen, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Komitmen, Kompetensi dan Motivasi Kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja Guru.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *4*(1), 111. https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164

Fatkurinah, W. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, *14*(2), 90–93. https://doi.org/10.21067/jppi.v14i2.4861

Fitrianingrum, N. S., Aminin, S., & Riyanto, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Purbolinggo. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, *1*(2), 71–83. https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i2.583

Harahap, D. S., & Marpaung, F. K. (2022). Pengaruh Komitmen, Kreativitas Dan WFH Terhadap Kinerja Guru (Selama Pandemi Covid 2019 WR Supratman 2). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *10*(02), 293–306. https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.14239

Jalaluddin, J., Mifayetti, S., & Zainuddin, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Serambi Mekkah. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, *13*(1), 175. https://doi.org/10.24114/jupiis.v13i1.23458

Kemendibud, R. (2002). *Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi*. https://www.regulasip.id/book/4796/read

Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Banda Aceh. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, *11*(2). https://doi.org/10.22373/pjp.v11i2.13508

Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, *6*(1), 1–12. https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.144

Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, *1*(1), 94–102. https://journal.unuha.ac.id/index.php/utility/article/view/67

Prasetia, I., Akrim, A., & Pratiwi, S. N. (2020). Lecturer Competency Development Model in Designing a Line Learning Resources in University of Muhammadiyah Sumatera Utara. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, *3*(4), 2994–3004. https://doi.org/10.33258/birci.v3i4.1322

Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *6*(2), 150. https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467

Rasto, R., & Koswara, K. (2016). Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *1*(1), 61–71. https://pdfs.semanticscholar.org/c42a/45c9581bf6ed4a75d7e6c31ac954bddcf3e3.pdf

Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, *1*(2), 92–102. https://ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika/article/view/481/274

Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, *33*(1), 69–78. https://doi.org/10.21009/PIP.331.8

Simatupang, S., & Silalahi, M. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Mitra Manajemen*, *3*(4), 370–381. http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/218/171

Winario, M., Dianti, R., Zakir, M., & Assyifa, Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Kandis. *Money: Journal Of Financial And Islamic Banking*, *1*(2), 91–97. https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/MONEY/article/view/15456