

Meningkatkan Kinerja Guru Dengan Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMK Negeri di Kota Serang)

Siti Teti Amzah Barat¹⁾, Wawan Prahiawan²⁾, Lutfi³⁾

Prodi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa ^{1,2,3)}
tetiazma@gmail.com¹⁾, wawan.prahyawan@ymail.com²⁾, lutfi.feb@untirta.ac.id³⁾

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of competence on teacher performance through job satisfaction and intrinsic motivation. This study uses a descriptive quantitative method with a causal approach. The object of this research is SMK Negeri in Serang City using a sample of 144 respondents. Questionnaire answers were measured using an interval scale of 1 – 10. Data were analyzed using the SmartPLS version 3.29 software. The results of this study stated that: 1). Competence affects teacher performance. 2). Competence affects job satisfaction. 3). Competence has an effect on intrinsic motivation. 4). Job satisfaction has an effect on teacher performance. 5). Intrinsic motivation has an effect on teacher performance. Job satisfaction and intrinsic motivation can mediate between competencies in partial mediation.

Keyword: *Competence; Job Satisfaction; Intrinsic Motivation; Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kausalitas. Objek penelitian ini adalah SMK Negeri di Kota Serang menggunakan sampel 144 responden. Jawaban kuesioner diukur menggunakan skala interval 1 – 10. Data dianalisis menggunakan bantuan *software SmartPLS Versi 3.29*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: 1). Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. 2). Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3). Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. 4). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. 5). Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dapat memediasi antara kompetensi secara mediasi parsial.

Kata Kunci: Kompetensi; Kepuasan Kerja; Motivasi Intrinsik; Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan bersaing untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia bagi organisasi hal yang penting bagi pelayanan kepada masyarakat (Ricardianto, 2018:1). Salah satu alasan yang paling mendasar disebabkan keinginan yang begitu besar untuk membangun divisi sumber

daya manusia yang mampu mendukung organisasi agar dapat bersaing secara maksimal di pasar global (Fahmi, 2017:1). Pendidikan diarahkan pada upaya memanusiakan manusia, atau membantu proses hominisasi dan humanisasi, maksudnya pelaksanaan dan proses pendidikan harus mampu membantu peserta didik agar menjadi manusia yang berbudaya tinggi dan bernilai tinggi bermoral, berwatak, bertanggung jawab dan bersosialitas (Sujarwo, 2006 dalam Setyanti, 2020).

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah (Priansa, 2018:79). Guru yang berperan mentransformasi ilmu pengetahuan walau diakui di era yang semakin canggih, guru bukan satu-satunya sumber ilmu. Karena kemampuan mengintegrasikan pengetahuan dapat melalui sumber rujukan penelitian yang dipublikasikan, sumber belajar online dan lain-lain (Arlita *et al.*, 2020).

Usaha meningkatkan kinerja guru salah satunya dengan meningkatkan kompetensi guru. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki (Gaol, 2014:485). Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Rivai & Sagala, 2010:289). Kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung dengan perilaku yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:271).

Salah satu faktor yang dapat memotivasi kerja guru adalah kepuasan. Pada umumnya, seseorang akan terus memperbaiki kinerjanya, apabila ia mendapatkan kepuasan yang diperoleh dari tempatnya beraktifitas apabila melebihi apa yang diinginkannya (Ricardianto, 2018:126). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, masing-masing pribadi mempunyai tingkat kepuasan yang beragam sesuai dengan ukuran penilaian orang itu sendiri (Rivai *et al.*, 2015:620). Selain kepuasan kerja faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu melalui motivasi. Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan 2010:143 dalam Widiyanti, 2019). Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan (Ngurah *et al.*, 2012).

Pengembangan Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri yang ada di Kota Serang merujuk pada standar nasional pembelajaran untuk menjamin tujuan pembelajaran nasional. Standar nasional pembelajaran terdiri atas standar isi, metode, kompetensi alumni, daya kependidikan, sarana dan prasarana serta infrastruktur, pengurusan, pembiayaan serta evaluasi pembelajaran. Dua dari kedelapan standar nasional pembelajaran itu, ialah Standar Isi (SI) serta Standar Kompetensi Lulusan (SKL) ialah referensi penting untuk dasar pembelajaran dalam meningkatkan

kurikulum (Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri yang ada di Kota Serang. Guru merupakan pihak yang paling sering mendapat tuduhan sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru memiliki tiga tugas utama yaitu sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, melatih mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman, 2000 dalam Setyanti, 2020).

Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas pendidikan/pembelajaran, yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Sertifikasi guru merupakan suatu upaya dari pemerintah untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, meningkatkan proses dan hasil mutu pendidikan, meningkatkan martabat guru, meningkatkan profesionalitas guru dan meningkatkan kesejahteraan guru (Darwina *et al.*, 2019).

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Serang yang terdiri dari delapan sekolah yaitu SMKN Pertanian Kota Serang, SMKN 1 Kota Serang, SMKN 2 Kota Serang, SMKN 3 Kota Serang, SMKN 4 Kota Serang, SMKN 5 Kota Serang, SMKN 6 Kota Serang dan SMKN 7 Kota Serang dengan guru yang ada pada saat ini terus Kota Serang pada saat ini terus berupaya untuk memaksimalkan kemampuan guru, sehingga tujuan sekolah bisa tercapai. Untuk memperhitungkan kemampuan seseorang guru salah satunya dapat diamati dari profesinya, yang merupakan wawasan serta pengalaman dalam aspek profesi yang dijalannya. Kurang optimalnya penerapan kemampuan guru, diamati dari kegiatan dalam aktivitasnya. Salah satu tahapan pembelajaran yang penting dalam pendapatan tujuan pembelajaran nasional merupakan tahapan pembelajaran menengah yang di dalamnya ada Sekolah Menengah Keahlian, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Tujuan pembelajaran menengah merupakan untuk memberi bekal keahlian dasar pada peserta didik untuk meningkatkan kehidupannya sebagai individu, generasi penerus bangsa, masyarakat negeri ini serta organisasi menyiapkan peserta didik untuk menjajaki pembelajaran berikutnya (Catio & Sunarsi, 2020).

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening, akan tetapi dari penaelitian terkait variabel tersebut masih terdapat berbagai perbedaan pendapat. Penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019), kemudian penelitian Ashar *et al.* (2019), serta penelitian Arlita *et al.* (2020), yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pada kinerja. Namun pendapat penelitian yang dilakukan oleh Setyanti (2020), kemudian penelitian Lukar *et al.* (2020),

serta penelitian Tambingon *et al.* (2019), dalam hasil penelitiannya mencatat bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Guru

Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah (Priansa, 2018:79). Guru yang berperan mentransformasi ilmu pengetahuan walau diakui di era yang semakin canggih, guru bukan satu-satunya sumber ilmu. Karena kemampuan mengintegrasikan pengetahuan dapat melalui sumber rujukan penelitian yang dipublikasikan, sumber belajar online dan lain-lain (Arlita *et al.*, 2020). Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan (Zahra *et al.*, 2020). Indikator kinerja guru menurut (Prasetyono *et al.*, 2020) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, tanggung jawab dan inisiatif.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dari seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang mencakup keterampilan dan pengetahuan serta sikap sesuai dengan pekerjaan itu sendiri (Lukar *et al.*, 2020). Kompetensi dapat dipergunakan dalam memperkirakan kemampuan seorang, maksudnya apabila seseorang memiliki kompetensi yang tinggi, maka dia memiliki kemampuan yang tinggi pula (Jyaningrum *et al.*, 2020). Kompetensi merupakan instrumen dalam memperkirakan kesuksesan seseorang dalam pekerjaannya. Kompetensi terdapat pada diri seorang pekerja bisa diukur dengan pengalaman, keterampilan serta wawasannya. Kompetensi sangat menunjang keberhasilan seseorang (Hadiwiyatno *et al.*, 2021; Hari *et al.*, 2021) yaitu pengetahuan, kemampuan dalam mengembangkan potensi belajar, konsep diri, sikap dan keterampilan.

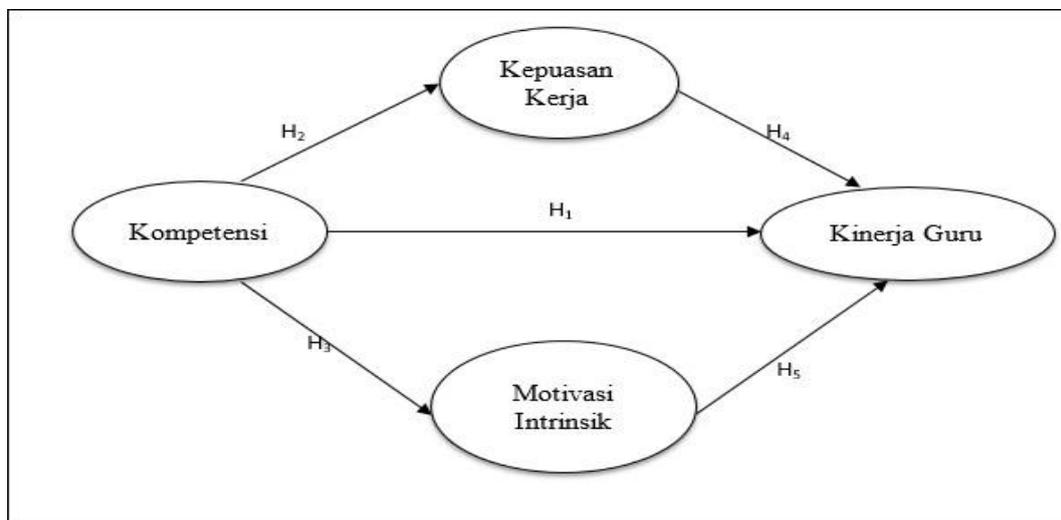
Kepuasan Kerja

Setiap pegawai ditempatnya bekerja ingin mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan sikap yang biasa ada diri pada pekerja, yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah apresiasi yang mereka dapatkan dan jumlah yang mereka yakini, sepatutnya dapat (Robbins, 2003:78 dalam Wibowo, 2016:415). Kepuasan kerja menggambarkan rasa menyukai dan tidak menyukai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dapat berpengaruh secara langsung terhadap pendapatan dan perilaku dalam bekerja seperti prestasi, kepatuhan, mental kerja (Rozzaid *et al.*, 2015). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya baik itu sikap positif ataupun menyenangkan dirinya yang diperoleh berdasarkan evaluasi kegiatan dan pengalaman dalam beraktifitas (Purnomo, 2019). Kepuasan seorang

pekerja dapat diukur dengan menghitung perbedaan antara sesuatu yang diperoleh dengan apa yang diinginkan (Sedarmayanti, 2019:166). Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Robbins & Judge, 2019:50) antara lain rasa senang, memiliki semangat kerja, ekspektasi/ harapan dan apresiasi/rasa diakui.

Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik terdapat serangkaian kondisi intrinsik yang apabila ada didalam pekerjaan maka akan mampu menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan menghasilkan prestasi kerja yang baik, tetapi dengan kondisi yang ditimbulkan menyebabkan rasa ketidakpuasan (Fernadi *et al.*, 2016). (Nawawi 2011 dalam Triadi & Hidayah, 2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang menyebabkan orang berpartisipasi berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri (Makki & Abid, 2017). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu seorang guru sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Hasibuan 2010:143 dalam Widiantari, 2019). Indikator-indikator motivasi intrinsik menurut (Ardana *et al.*, 2012:196 dalam Suwarno, 2014) yaitu pekerjaan itu sendiri, keberhasilan, penghargaan dan pengembangan.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik

H4: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

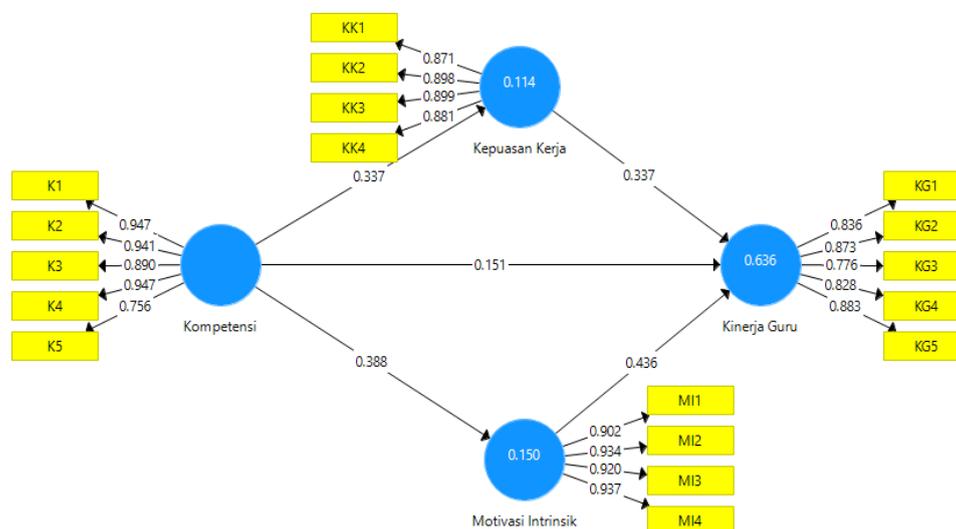
H5: Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

METODE

Jenis studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (sebab akibat) ialah informasi yang menyajikan dalam wujud nilai ataupun angka, yang dipakai dalam menerangkan bermacam cerminan serta insiden sehubungan dengan penerapan dampak, hubungan, pengaruh dan efek antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ferdinand, 2014). Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif. Analisa deskriptif merupakan analisa yang menggambarkan pengumpulan, mengolah, serta penyajian dan pemahaman informasi dengan cara kuantitatif ataupun persentase yang bisa menyajikan dalam wujud bagan ataupun diagram (Sugiono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Kota Serang yang berjumlah 583 guru. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Kota Serang 144 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam studi ini ialah *proportionate stratified random sampling*. Penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu guru SMK Negeri di Kota Serang dengan mengisi kuesioner dengan skala interval 1 sangat tidak setuju – 10 sangat setuju dengan menggunakan teknik *agre disagree scale*. Data sekunder ialah data yang diperoleh dari sekolah. Penulis menggunakan analisis data dengan *smartPLS*. PLS ialah tata cara pengganti analisa dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berplatform variance (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2. Estimasi Model PLS (Algorithm)

Langkah menguji bentuk pengukuran dalam model mencakup menguji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* serta *Composite Reliability*. Pengujian *Convergent Validity* dicoba dengan memandang angka loading factor masing-masing penanda indikator kepada konstraknya. Untuk riset konfirmatori, batasan *loading factor* yang dipakai ialah sebesar 0,7, sebaliknya untuk riset eksploratori batasan *loading factor* yang dipakai

ialah sebesar 0,6. Oleh sebab itu riset ini ialah riset konfirmatori, hingga batasan loading factor yang di gunakan buat mencoba keabsahan konvergen tiap-tiap penanda indicator ialah sebesar 0,70. Hasil PLS model konstruknya dapat di lihat pada Gambar 2.

Tidak hanya dengan melihat angka loading factor tiap-tiap indicator, pengujian keabsahan konvergen pula dilakukan dengan melihat angka AVE tiap-tiap konstruk, menyatakan sudah memenuhi keabsahan konvergen yang disyaratkan bila masing-masing konstruk sudah memiliki angka AVE > 0,5.

Tabel 1. Nilai *Construct Reliability, Validity* dan *AVE*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
Kinerja Guru (KG)	0.896	0.923	0.788
Kepuasan Kerja (KK)	0.910	0.937	0.705
Motivasi Intrinsik (MI)	0.942	0.958	0.809
Kompetensi (K)	0.941	0.955	0.852

Hasil analisa pada Tabel 1 di atas membuktikan semua konstruk sudah memiliki angka AVE di atas 0,50 yang berarti semua konstruk sudah memenuhi keabsahan konvergen yang positif. Reliabilitas konstruk bisa ditaksir dari angka *Cronbach's Alpha* serta angka *Composite Reliability* dari tiap-tiap konstruk. Konstruk dipandang mempunyai reliabilitas yang besar bila angka crombachs alpha melampaui 0,70 serta angka composite reliability lebih besar dari 0,70.

Pengujian Hipotesis dipergunakan buat mengetahui efek variabel bebas kepada variabel terikat. Asumsi yang dipergunakan dalam uji ini dapat di lihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Hipotesis

Hubungan Pengaruh Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
<i>Direct Effect</i>			
Kompetensi (K) → Kinerja Guru (KG)	0.151	2.891	0.004
Kompetensi (K) → Kepuasan Kerja (KK)	0.337	5.630	0.000
Kompetensi (K) → Motivasi Intrinsik (MI)	0.388	7.894	0.000
Kepuasan Kerja (KK) → Kinerja Guru (KG)	0.337	3.571	0.000
Motivasi Intrinsik (MI) → Kinerja Guru (KG)	0.436	4.390	0.000
<i>Indirect Effect</i>			
Kompetensi (K) → Kepuasan Kerja (KK) → Kinerja Guru (KG)	0.194	3.997	0.000
Kompetensi (K) → Motivasi Intrinsik (MI) → Kinerja Guru (KG)	0.169	3.650	0.000

Berdasarkan Table 2 di atas berikut penjelasannya dapat disajikan pada penelasan dibawah ini:

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Diperoleh nilai *coefisient interval original sampel* 0.151 dan perolehan nilai *T statistic* 2.891 > *T tabel* (1.960) dan nilai *P values* 0.004 < sig (0.05). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka kinerja guru semakin tinggi. Responden yang memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, kemampuan dalam mengembangkan tingkat potensi belajar yang baik, memiliki konsep diri serta sikap dan keterampilan yang mumpuni akan semakin tingginya kualitas kerja, kuantitas kerja pemanfaatan waktu, tanggung jawab dan inisiatif guru. Kompetensi ialah suatu keahlian untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan dalam bekerja ataupun kewajiban yang dilandasi atas keahlian serta wawasan dan dibantu oleh tindakan kegiatan yang dituntut oleh profesi itu sendiri (Lukar et al., 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka semakin tinggi kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Catio & Sunarsi (2020), Nugroho & Paradifa (2020), Santoso et al. (2021), Viana & Arifin (2020). Demikian penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyanti (2020), Lukar et al. (2020), Tambingon et al. (2019).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperoleh nilai *coefisient interval original sampel* 0.337 dan perolehan nilai *T statistic* 5.630 > *T tabel* (1.960) dan nilai *P values* 0.000 < sig (0.05). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka kepuasan kerja guru semakin tinggi. Responden yang memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, kemampuan dalam mengembangkan tingkat potensi belajar yang baik, memiliki konsep diri serta sikap dan keterampilan yang mumpuni akan semakin tingginya rasa senang guru dalam melakukan aktivitasnya, peningkatan semangat kerja yang dimiliki seorang guru, serta meningkatnya harapan dan rasa diakui pada sekolah. Kompetensi merupakan kemampuan, keahlian buat melakukan ataupun melaksanakan aktivitas pekerja dengan profesinya dalam bekerja ataupun menjalankan kewajiban yang dilandasi atas keterampilan serta wawasan seta dibantu oleh tindakan kegiatan yang dituntut oleh profesi itu (Wibowo, 2016:271). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka semakin tinggi kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Katily et al. (2021), Putra et al. (2021), Haryanto et al. (2020), Subroto et al. (2020) dan Yuliati & Soliha (2019).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Intrinsik

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Diperoleh nilai *coefisient interval original sampel* 0.388 dan perolehan nilai *T statistic* 7.894 > *T tabel* (1.960) dan nilai *P values* 0.000 < sig (0.05). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka motivasi intrinsik guru semakin tinggi. Responden yang memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, kemampuan dalam mengembangkan tingkat potensi belajar yang baik, memiliki konsep diri serta sikap dan keterampilan yang mumpuni semakin tingginya rasa memiliki terhadap pekerjaan itu sendiri, keberhasilan pada guru, mendapatkan penghargaan serta guru dapat mengembangkan kemampuannya dalam proses pengajaran di sekolah. Kompetensi ialah sesuatu metode manajemen yang dipergunakan untuk meningkatkan daya guna institusi, kompetensi diyakini sanggup meningkatkan daya cipta, dimana kala seseorang pegawai merasakan bahwa pekerjaannya memiliki arti serta dengan cara individu berarti pegawai hendak berupaya lebih banyak usaha untuk menguasai permasalahan dari bermacam perspektif, mencari pemecahan dengan mempergunakan bermacam data dari bermacam akar serta menciptakan beberapa pengganti dari bermacam basis data (Irmalis & Anas, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka semakin tinggi motivasi intrinsik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmala (2020), Alexandri *et al.* (2019), Parashakti *et al.* (2019), Irmalis & Anas, (2018) dan Darwina *et al.* (2019).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Diperoleh nilai *coefisient interval original sampel* 0.337 dan perolehan nilai *T statistic* 3.571 > *T tabel* (1.960) dan nilai *P values* 0.000 < sig (0.05). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan seorang guru maka kinerja guru semakin tinggi. Responden yang memiliki rasa senang guru dalam melakukan aktivitasnya, peningkatan semangat kerja yang dimiliki seorang guru, serta meningkatnya harapan dan rasa diakui pada sekolah akan semakin tingginya kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, tanggung jawab dan inisiatif guru. Kepuasan kerja merupakan kondisi penuh emosi yang mengasyikkan kala para karyawan melaksanakan kewajibannya dalam bekerja. Seseorang yang puas pada dasarnya ialah suatu yang bertabiat perseorangan, tiap orang mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem point yang legal pada dirinya (Rivai *et al.*, 2015:620). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang guru maka semakin tinggi kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Al-ali *et al.* (2019), Sanuddin & Widjojo (2013), Octaviannand *et al.* (2017), Pawirosumarto *et al.* (2017) dan Renyut *et al.* (2017).

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Diperoleh nilai *coefisient interval original sampel* 0.436 dan perolehan nilai *T statistic* 4.390 > *T tabel* (1.960) dan nilai *P values* 0.000 < sig (0.05). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki seorang guru maka kinerja guru semakin tinggi. Responden yang memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan itu sendiri, keberhasilan pada guru, mendapatkan penghargaan serta guru dapat mengembangkan kemampuannya dalam proses pengajaran di sekolah semakin tingginya kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, tanggung jawab dan inisiatif guru. Motivasi merupakan sesuatu kemampuan, dalam memusatkan pekerja serta institusi supaya ingin bertugas dengan cara sukses, alhasil kemauan para individu serta tujuan institusi sekalian berhasil (Hasibuan 2010:143 dalam Widiantari, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin tinggi kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dharmayati, (2019), Nasir *et al.* (2019), Fernadi *et al.* (2016), Andry (2018) dan Shin *et al.* (2019).

Pengaruh Tidak Langsung

Mediasi 1: Hubungan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja diperoleh nilai *coefisient intervals original sample* sebesar 0.114 dengan nilai *T statistic* 3.007 > *T tabel* 1.960 dan *P values* 0.003 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Mediasi 2: Hubungan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi intrinsik diperoleh nilai *coefisient intervals original sample* sebesar 0.169 dengan nilai *T statistic* 3.650 > *T tabel* 1.960 dan *P values* 0.000 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi yaitu menambah pengetahuan yang dimiliki guru, menambah kemampuan dalam mengembangkan potensi belajar, memiliki konsep diri yang tinggi, memiliki sikap yang baik serta memiliki keterampilan yang mumpuni. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima atau terdukung, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka semakin tinggi kinerja guru.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi dengan menambah pengetahuan yang dimiliki guru, menambah kemampuan dalam mengembangkan potensi belajar, memiliki konsep diri yang tinggi,

memiliki sikap yang baik serta memiliki keterampilan yang mumpuni. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima atau terdukung, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan motivasi intrinsik yaitu dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi dengan menambah pengetahuan yang dimiliki guru, menambah kemampuan dalam mengembangkan potensi belajar, memiliki konsep diri yang tinggi, memiliki sikap yang baik serta memiliki keterampilan yang mumpuni. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik diterima atau terdukung, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka semakin tinggi motivasi intrinsik.

Untuk meningkatkan kinerja guru yang dapat dilakukan yaitu dengan kepuasan kerja dengan semangat kerja yang tinggi yang dimiliki oleh guru, rasa senang, harapan dan apresiasi. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima atau terdukung, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dapat dilakukan yaitu dengan motivasi intrinsik dengan tingkat keberhasilan guru, penghargaan, pengembangan dan pekerjaan itu sendiri. Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima atau terdukung, artinya semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki seorang guru maka semakin tinggi kinerja guru.

Saran implikasi manajerial dari penelitian ini yaitu: Kompetensi yang dimiliki oleh guru berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi, sehingga perlu dipertahankan. Meskipun berada dalam kategori yang tinggi tetapi masih dimungkinkan untuk ditingkatkan lagi karena sebagian kecil responden ada yang masih belum memiliki kompetensi yang tinggi, dilihat dari nilai indeks terkecil ada pada indikator sikap, pengetahuan dan kemampuan dalam mengembangkan potensi belajar siswa sehingga perlu ditingkatkan lagi. Hal yang dapat dilakukan oleh pihak sekolah dalam hal ini saran dari penulis sebaiknya kompetensi yang dimiliki oleh guru ditingkatkan lagi agar kinerja guru semakin tinggi dengan mengikut sertakan pelatihan yang sesuai dengan analisis kebutuhan pekerjaannya, kemudian dengan mengikuti seminar, lokakarya tentang peningkatan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru. Guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi diri dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaannya dalam pembelajaran, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama.

Variabel kepuasan kerja secara statistik deskriptif menunjukkan bahwa tergolong sangat tinggi dilihat dari hasil indeks tiap-tiap indikator, sehingga perlu dipertahankan. Saran dari penulis dalam hal ini sebaiknya pihak sekolah terus menjaga kepuasan kerja yang dirasakan saat ini oleh guru cukup baik. Kepuasan kerja agar terus meningkat

sebaiknya pihak sekolah agar berkenan mengupayakan adanya sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar dan mengajar seperti menambahkan media pembelajaran untuk proses kegiatan belajar dan mengajar supaya kepuasan kerja guru bisa terus meningkat.

Motivasi intrinsik yang dimiliki oleh guru berdasarkan tanggapan responden dari analisis deskriptif tergolong memiliki nilai yang tinggi dilihat dari tiap-tiap indikator sehingga perlu dipertahankan. Saran dari penulis alangkah lebih baiknya pihak sekolah mengupayakan pemberian penghargaan dapat memicu motivasi intrinsik guru lebih baik, kepala sekolah dapat memberikan penghargaan pada guru yang memiliki prestasi yang tinggi. Selain itu sebaiknya kepala sekolah dan stakeholder mengupayakan peningkatan tunjangan kesejahteraan bagi guru-guru secara proposional. Kemudian sebaiknya kepala sekolah dan stakeholder sebaiknya senantiasa mengupayakan meningkatkan kemampuan para guru dengan cara, memberikan kesempatan untuk mengikuti: workshop, seminar, Uji Kompetensi Guru, atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi baik formal maupun informal, sehingga guru dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar

Selanjutnya dari sisi kinerja guru berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi. Meskipun berada dalam kategori yang tinggi tetapi masih dimungkinkan untuk ditingkatkan lagi karena sebagian kecil responden ada yang masih beranggapan bahwa mereka belum menunjukkan kinerja yang tinggi. Saran dari penulis yaitu sebaiknya pihak sekolah memberikan apresiasi/penghargaan yang lebih optimal apabila guru telah berkontribusi bagi sekolah agar secara keseluruhan dukungan organisasi dapat semakin dirasakan oleh guru di sekolah. Memberikan pengarahan pada bawahan supaya dapat menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan, antara guru dengan tenaga kependidikan sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi dan menjadikan kinerja yang tinggi.

Untuk bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan variabel lain dan menambah sampel penelitian yang diduga dapat memaksimalkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-ali. W, Ameen. A, Isaac. O, Khalifa. G, S. A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions : A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 13(4), 103-116.
- Alexandri, M. B., Pragiwani, M., & Yuswardi. (2019). The Effect Of Competence And Discipline Of Work On Motivation And Its Impact On Performance Of Forensic Checkers At Puslabfor Bareskrim Indonesia National Police (Polri). *Academy of Strategic Management Journal*, 18(4), 6104.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas

Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.

Andry. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jwem STIE Mikro Skill*, 8(2), 117–126.

Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Innovative Education Journal*, 2(2), 1–13.

Ashar, K., Mujanah, S., & Murgianto. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya. *Jurnal Global*, 04(01), 1–14.

Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Penelitian Pendidikan Ekonomi*, 17(02), 16–26.

Darwina, Ibrahim, M. M., & Tahir, M. Y. (2019). Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 116–126.

Dharmayati, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Manajemen*, 429–450.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi* (Cetakan 1). CV. Alfabeta Bandung.

Ferdinand. A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Edisi 5). Universitas Diponegoro Semarang.

Fernadi, Wahy, & Hidayati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 5(2).

Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis* (Edisi 2). PT. Gramedia Widia Sarana Jakarta.

Ghozali. I & Latan. H. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro Semarang.

Hadiwiatno, A., W, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn Ngraho Bojonegoro Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 5(2), 142–154.

Hari, L., W, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru Smk Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 5(2), 126–141.

Haryanto, A. T., Dewi, S. N., & Fatonah, S. (2020). Kepuasan Kerja Intrinsik Memediasi

Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 3(2), 524–532.

Heriswanto. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMPN I Lambuya Kab. Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aksara Publik*, 1(2).

Indrawanto, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dosen Dan Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Serta Implikasinya Pada Kepuasan Mahasiswa Stai Sabili Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285.

Irmalis, A., & Anas. (2018). Analisis Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kreativitas Dosen Fakultas Pertanian Universitas Syiah Kuala Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(20), 11–20.

Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(2), 16–26.

Katily, A. R., Ilmi, Z., & Amalia, S. (2021). Job Satisfaction And Employee Performance – Determination By Discipline, Organization Culture, And Competence. *Journal of Scientific Papers "Social Development and Security"*, 11(1), 41–51.

Lukar, M. B. B., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Administrasi*, 8(1), 2147–2157.

Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsik and Extrinsic Motivation on Employee 's Task Performance. *Journal Studies in Asian Social Science*, 4(1), 38–43.

Mangkunegara. A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

Nasir, N., Halimatussakdiah, H., Suryani, I., Zuhra, S. E., Armia, S., & Mahdani, M. (2019). How Intrinsik Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance. *Journal Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 292(Agc), 606–612. <https://doi.org/10.2991/agc-18.2019.91>

Nugroho, M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168.

Nurmala, C. (2020). Hubungan Motivasi Intrinsik Dan Persepsi Mahasiswa Tentang Kompetensi Dosen Terhadap Pencapaian Nilai Mata Kuliah Asuhan Kebidanan Nifas Prodi Diii Kebidanan Tahun Akademik 2018/2019 STIKes Indramayu. *Jurnal Kesehatan Indra Husada*, 8(1), 69–80.

Octaviannand. R, Pandjaitan. N. K, K. S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee 's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72–79.

- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2019). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Journal Advances in Economics, Business and Management Research*, 135(Aicmbs 2019), 259–267.
- Pawirosumarto. S, Sarjana. P. K, G. R. (2017). The effect of work environment , leadership style , and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts , Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59.
- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan Kinerja Guru SMK melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4, 255–266.
- Priansa, D. J. (2018). *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (cetakan 2). CV. Alfabeta Bandung.
- Purnomo, A. K. (2019). Psychological Capital dan Kepuasan Kerja Sebagai Antecedent Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Pendidik. *Jurnal Manajemen Maranata, Universitas Nurtanio Bandung*, 19(November), 1–10.
- Putra, Y. S., Farida, U., Misbahuddin, Ahmad, M. A. H., Misnawati, Umanailo, M. C. B., & Lau, H. C. (2021). Promotion of Position and Competence on Employee Performance through Job Satisfaction at the Regional People 's Representative Council (DPRD). *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, 1(2).
- Renyut, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor 's Office. *Journal of Business and Management*, 19(11), 18–29.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management* (Edisi 1). In Media STMT Trisakti Perss Jakarta.
- Rivai, V., Ramly, M., & Mutis, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Rajawali Pers, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Rajawali Pers, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2019). *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)* (Edisi 16). Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Salemba Empat Jakarta.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Santoso, P. B., Purwanto, A., Siswanto, E., Hartuti, Setiana, Y. N., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2021). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation

Capability on Islamic University Lecturers' Performance. *International Journal Of Social And Management Studies*, 02(01), 14–40.

Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.

Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Edisi 3). PT. Refika Aditama Bandung.

Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60–77.

Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A Motivational Perspective On Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsik Motivation, And Performance And Behavioral Outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10).

Subroto, D. E., Wandu, D., & Fathurahman, A. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 13–49.

Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta, CV, Bandung.

Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.

Suwarno, T. H. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 928–940.

Tambingon, C. K., Tewel, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 4610–4619.

Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 1–17.

Tunrung, H. H. A. La, Sumardi, & Umar, F. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haji La Tunrung A.M.C di Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(2), 56–71.

Viana, R. R. O., & Arifin, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Guru Dikoordinator Wilayah Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang. *Jurnal Riset MANajemen*, 1, 126–144.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

- Widiantari, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali*. 14(2), 82–94.
- Yuliana, Haryadi, & Anggraeni, A. I. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mi,MTS Dan SMK Yayasan Pesantren Darul Abror Kedungjati. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21(2001).
- Yuliati, I., & Soliha, E. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 5(3), 289–306.
- Zahra, F., Sumaryo, H., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 1 Arjasa. *Jurnal Riset Manajemen*, 01(1), 66–76.