

## PENGARUH KOMPETENSI MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 GIANYAR KABUPATEN GIANYAR

Ni Putu Putri Ayu Wijyanthi<sup>1</sup>, I Gusti Putu Agung Widya Goca<sup>2</sup>, Dewa Ayu Pani Tika Dewi<sup>3</sup>

Institut Teknologi dan Bisnis STIKOM BALI<sup>1</sup>,

Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia<sup>23</sup>

e-mail: putri\_wijayathi@stikom-bali.ac.id<sup>1</sup>, widya.goca@unr.ac.id<sup>2</sup>,

panitika04@gmail.com<sup>3</sup>

Corresponding author: panitika04@gmail.com

**Abstrak:** Produktivitas merupakan hal yang penting bagi seorang guru, karena guru harus produktif dalam mengajar dan selalu mengembangkan proses pembelajaran. Adanya permasalahan kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas guru SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar maka penelitian ini sangat berpeluang untuk mengetahui secara rinci pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan produktivitas guru SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 67 orang Guru SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar diikutsertakan. Analisis data menggunakan uji hipotesis klasik, perhitungan statistik berganda, perhitungan determinasi, uji hipotesis. Hasil analisis menyimpulkan bahwa terdapat arah hubungan secara serentak dan sendiri-sendiri antara kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja guru di SMK Negeri 1 Kabupaten Gianyar.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja

**Abstract :** Productivity is important for a teacher, because teachers must be productive in teaching and always develop the learning process. There is a problem of competence, work motivation and job satisfaction to improve the productivity of teachers SMK Negeri 1 Gianyar Gianyar Regency, so this research is very likely to know in detail the effect of competence, work motivation and job satisfaction with the productivity of teachers SMK Negeri 1 Gianyar Gianyar Regency. This study is intended to analyze the simultaneous and partial influence of competence, work motivation and job satisfaction of teachers of SMK Negeri 1 Gianyar Gianyar Regency. The sample size was determined using saturated sampling technique with a total of 67 teachers of SMK Negeri 1 Gianyar Gianyar Regency were included. Data analysis using classical hypothesis testing, multiple statistical calculations, calculation of determination, hypothesis testing. The results of the analysis concluded that there is a relationship direction simultaneously and individually between competence, work motivation and job satisfaction with teacher work productivity in SMK Negeri 1 Gianyar Regency.

**Keywords :** Competence, work motivation, job satisfaction and work productivity

## PENDAHULUAN

Peran manusia sangat penting dalam organisasi (Wijyanthi dan Widya Goca, 2022). Keberhasilan suatu organisasi publik tergantung pada sumber daya manusianya, dimana diperlukan koordinasi untuk mencapai tujuan organisasi (Herlambang., et al 2021). Kualitas tenaga kependidikan dapat ditingkatkan melalui penyelenggaraan pembelajaran yang optimal, oleh karena itu dibutuhkan guru yang berkualitas. Pendidikan menjadi sarana pembentukan karakter siswa dalam dunia pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Salah satu tingkatan pendidikan yang strategis dalam mencapai tujuan tersebut, yakni pendidikan menengah. Sekolah yang bermutu dapat dilihat dari bagaimana guru melaksanakan tugas pokok mengajarnya di dalam kelas, sehingga sekolah harus mempertimbangkan produktivitas kerja guru. Produktivitas kerja menjadi hal yang harus dimiliki oleh tiap individu guru, karena guru harus produktif dalam mengajar dan selalu meningkatkan pembelajaran di sekolah. Puguh Wibowo dkk. (2017) Produktivitas kerja seorang guru merupakan hasil yang diukur dari efisiensi dan efektifitas kerja selama kurun waktu tertentu dalam pelaksanaan tugasnya. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar.

SMK Negeri 1 Gianyar termasuk kedalam kategori sekolah kejuruan yang populer di daerah Gianyar, menawarkan berbagai macam program keahlian. Sekolah yang bermutu dapat dilihat dari guru yang mampu melaksanakan tugas pokok mengajarnya di dalam kelas, sehingga sekolah harus mempertimbangkan produktivitas kerja guru. Di SMK Negeri 1 Gianyar, guru tidak terlalu efektif di dalam kelas karena mereka diberi tugas tambahan dan jam pelajaran yang belum terpenuhi. Guru yang bertugas kurang dari 24 jam seminggu diberi tugas tambahan untuk mengkompensasi kekurangan waktu tersebut. Tugas tambahan dan beragamnya mata pelajaran yang diampu menjadi alasan bagi guru untuk tidak mengoreksi tugas, tidak menilai hasil belajar siswa setiap hari dan setiap semester, serta tidak menyelesaikan pembelajaran di kelas karena keterbatasan waktu. Untuk mengatasi hal tersebut, perlu dilakukan identifikasi terkait hal yang dapat menurunkan produktivitas guru.

Salah faktor yang menentukan produktivitas kerja yaitu kompetensi (Christian Kuswibowo, 2021). Kompetensi sebagai kemampuan personal untuk bekerja lebih baik menunjukkan ilmu pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh seseorang untuk mengefektifkan tugas dan pekerjaannya, meningkatkan standar kualitas dan lebih profesional dalam bekerja (Herlinawati, 2017). Menurut Hamdan dan Kris (2017), kompetensi adalah elemen yang memungkinkan untuk terlibat dalam proses fundamental manajemen perusahaan. Kompetensi adalah alat untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan profesional dan profesional yang dapat diterapkan dalam praktik dan di tempat kerja. di SMK Negeri 1 Gianyar, guru kurang memiliki kemampuan untuk

memberikan bahan pelajaran kepada siswa karena kualifikasi pendidikan mereka tidak sesuai. Guru harus mampu menguasai materi yang diajarkan agar pembelajaran benar-benar efektif berlangsung di dalam kelas. Guru dengan latar belakang non Guru dapat mengajar jika memiliki sertifikat IV. Setelah terbitnya UU Guru No. 14 Tahun 2005, akta IV tidak berlaku lagi dan digantikan oleh PPG (Program Pendidikan Profesi Guru).

Faktor lain yang berpengaruh bagi produktivitas kerja yakni motivasi kerja (Syafriadi, 2020). Motivasi kerja guru adalah suatu keadaan di mana guru memiliki kemauan atau kebutuhan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu guna memenuhi sasaran kerja (Hamzah B. Uno, 2014). Motivasi didefinisikan sebagai situasi atau keadaan yang mendorong atau memberi energi kepada individu untuk melakukan serangkaian perbuatan khusus untuk memenuhi sasaran (Adrian & Widiawati, 2017). Motivasi merupakan daya penggerak yang dengannya seseorang berusaha mencapai tujuan organisasi secara optimal (Kencana dan Santosa, 2020). Melalui pendekatan langsung dengan guru SMK Negeri 1 Gianyar, motivasi guru belum terlaksana dengan baik dalam penyusunan RPP. Guru cenderung membuatnya ketika ada pemeriksaan dari dinas ke sekolah. Padahal RPP mmenjadi tanggung jawab guru sebagai pengawas pengajaran.

Faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi produktivitas guru (Ina Ayu, 2018). Guru yang merasa terpenuhi dengan tugasnya akan merasakan kebahagiaan dan semangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (Ramatania et al., 2017). Kepuasan kerja guru menjadi tujuan utama bagi sekolah karena secara lebih khusus dan mendalam mempengaruhi produktivitas kerja mereka (Nurul dan Usman, 2022). Hasil wawancara dengan beberapa guru menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang harus mengampu bidang studi yang tidak sesuai dengan tingkat keahliannya. Misalnya, guru kode AR yang menguasai ilmu kewarganegaraan harus mengajar mata pelajaran administrasi umum karena tidak mendapatkan pelajaran untuk mata pelajarannya. Selain terbatasnya kesempatan belajar seperti ruang laboratorium untuk praktek, sebagian besar komputer yang ada tidak berfungsi sebagaimana mestinya sehingga membuat guru merasa kurang puas dalam melaksanakan pembelajaran.

Temuan ini sejalan dengan hasil dari temuan Novitasari dan Vindha (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai peran yang bermakna dan terbukti terhadap produktivitas guru di SMP Plus Cordova. Syafriadi (2020) membuktikan pengaruh motivasi kerja bagi guru di sekolah menengah atas negeri di pusat distrik Kemayoran, Jakarta, dan Hendrik A.E dan Jonathan (2022) membuktikan pengaruh kepuasan kerja guru Katolik di Kefamenanu-Timor Leste.

Mengacu pada penjelasan tersebut, maka penulisan ini bertujuan untuk menentukan besarnya tingkat pengaruh secara serentak dan sendiri-

sendiri mengenai kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar. Rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu a. Bagaimanakah kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentara memiliki keterkaitan antara produktivitas kerja guru di SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar? b. Bagaimanakah kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara individu memiliki keterkaitan antara produktivitas kerja guru di SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar?

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni studi asosiatif atau hubungan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Gianyar di Jalan Mulawarman, Abianbase, Kabupaten Gianyar. Subyek penelitian ini adalah seluruh guru yang berhubungan terhadap kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktivitas guru. Sebanyak 67 guru dari SMK Negeri 1 Gianyar, Kabupaten Gianyar berpartisipasi dalam penelitian ini. Pemilihan sampel ditentukan melalui pengambilan responden yang tidak berpeluang sama dengan metode sampel jenuh. Sebanyak 67 guru dari SMK Negeri 1 Kabupaten Gianyar terpilih menjadi responden.

Pengumpulan informasi menggunakan metode berbasis sumber dan berbasis sifat. Berdasarkan sumbernya ada dua yaitu, data primer tentang obyek penelitian diperoleh langsung dari pengamatan untuk menjawab pertanyaan peneliti dan data sekunder berupa informasi pembagian waktu kerja, laporan pendidikan terakhir guru. berdasarkan sifat ada dua yaitu data kualitatif, yaitu Informasi berupa struktur organisasi dan sejarah singkat organisasi dan data kuantitatif berupa jumlah pegawai maupun data berupa angka yang bisa diolah atau dianalisis menggunakan statistika.

Teknik pengamatan, tanya jawab, analisis dokumen dan angket untuk mengumpulkan data. Setiap jawaban angket diberi bobot atau skor penilaian. Pengujian hipotesis ada hipotesis klasik, perhitungan regresi, perhitungan determinasi dan uji hipotesis. Seluruh data diproses melalui SPSS edisi 25.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## a. Hasil Uji Instrumen

## 1. Hasil Uji validitas instrumen penelitian

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai $r_{\text{kritis}}$	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	X1.1	0,798	0,30	Valid
	X1.2	0,832	0,30	Valid
	X1.3	0,852	0,30	Valid
	X1.4	0,861	0,30	Valid
	X1.5	0,832	0,30	Valid
	X1.6	0,768	0,30	Valid
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,618	0,30	Valid
	X2.2	0,773	0,30	Valid
	X2.3	0,771	0,30	Valid
	X2.4	0,802	0,30	Valid
	X2.5	0,800	0,30	Valid
	X2.6	0,666	0,30	Valid
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	X3.1	0,778	0,30	Valid
	X3.2	0,877	0,30	Valid
	X3.3	0,894	0,30	Valid
	X3.4	0,858	0,30	Valid
	X3.5	0,776	0,30	Valid
	X3.6	0,777	0,30	Valid
Produktivitas Kerja ( $Y$ )	Y1.1	0,632	0,30	Valid
	Y1.2	0,717	0,30	Valid
	Y1.3	0,787	0,30	Valid
	Y1.4	0,766	0,30	Valid
	Y1.5	0,749	0,30	Valid
	Y1.6	0,543	0,30	Valid

Sumber: Data diolah, tahun 2023

Hasil uji kesahihan pada Tabel 1 diketahui seluruh pernyataan pada indikator-indikator untuk setiap variabel dalam studi ini memiliki korelasi Pearson yang lebih dari  $r_{\text{kritis}}$  atau 0,30, jadi seluruh indikator untuk variabel-variabel dalam studi ini dinyatakan terbukti.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	0,894	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,819	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,898	Reliabel
Produktivitas Kerja ( $Y$ )	0,788	Reliabel

Sumber: Data Diolah, tahun 2023

Melalui analisis reliabilitas pada Tabel 2, dapat diketahui hasil pertanyaan dari penelitian ini adalah handal, karena angka *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) bernilai lebih dari 0,70, yang berarti semua pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah tetap.

## b. Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas (Sig.)	Normalitas (Asymp. Sig 2 tailed)
	Tolerance	VIF		
Kompetensi ( $X_1$ )	0,990	1,010	0,391	0,200
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,993	1,007	0,609	
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,985	1,015	0,412	

Sumber: Data diolah, tahun 2023

Hasil uji hipotesis klasik dari uji multikolinearitas jika hasil toleransinya lebih dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, artinya tidak ada bukti gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk hasil uji heteroskedastisitas  $\geq 0,05$  yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas yang dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig dengan nilai  $0,200 > 0,05$  maka data dikatakan berdistribusi normal.

## c. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,095	2,117		0,517	0,607
	Kompetensi (X1)	0,400	0,067	0,501	5,928	0,000
	Motivasi Kerja (X2)	0,457	0,083	0,464	5,492	0,000
	Kepuasan Kerja (X3)	0,297	0,069	0,367	4,332	0,000

Sumber : Data diolah, tahun 2023

Sehubungan dengan hasil tersebut, maka hasil perhitungan statistik dapat direpresentasikan yakni:  $y = 1,095 + 0,501 (X_1) + 0,464 (X_2) + 0,367 (X_3)$  memberikan informasi bahwa arah keterkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja antara produktivitas guru bermakna.

## d. Analisis Determiniasi

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Determiniasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	0,554	0,533	1,627

Sumber: Data diolah, tahun 2023

Melalui Tabel 5, nilai koefisien determinasi sebesar 55,4%, yang menandakan variabel dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 54,4% terhadap produktivitas kerja guru di SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar, sedangkan sisanya sebesar 44,6% berasal dari aspek lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini.

## e. Uji Singifikansi Simultan (F-test)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (F-test)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	207,437	3	69,146	26,107	.000 <sup>b</sup>
Residual	166,861	63	2,649		
Total	374,299	66			

Sumber: Data diolah, tahun 2023

Melalui uji statistik pada Tabel 6, diperoleh F-hitung = 26,107 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dinyatakan bahwa secara serentak ada keterkaitan yang berarti terhadap produktivitas kerja Guru di SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar.

## f. Uji Singifikansi Parsial (t-test)

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,095	2,117		0,517	0,607
	Kompetensi (X1)	0,400	0,067	0,501	5,928	0,000
	Motivasi Kerja (X2)	0,457	0,083	0,464	5,492	0,000
	Kepuasan Kerja (X3)	0,297	0,069	0,367	4,332	0,000

Sumber: Data diolah, tahun 2023

Tabel 7 hasil uji Kompetensi = 5,928 dan sig.  $0,000 < 0,05$  hasilnya kompetensi memiliki keterkaitan yang nyata dengan produktivitas kerja Guru di SMK Negeri 1 Gianyar. Motivasi kerja 5,492 dan sig.  $0,000 < 0,05$  memiliki keterkaitan yang nyata dengan produktivitas kerja Guru di SMK Negeri 1 Gianyar. Kepuasan kerja = 4,332 dan sig.  $0,000 < 0,05$  memiliki keterkaitan yang nyata dengan produktivitas kerja Guru di SMK Negeri 1 Gianyar.

## SIMPULAN

Maka dari analisis statistik didapatkan kesimpulan yang telah disesuaikan hasilnya yakni:

- a. Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki keterkaitan serentak dengan Produktivitas Guru di SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar, artinya bertambah baik Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja maka bertambah tinggi Produktivitas Guru SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar.
- b. Kompetensi memiliki keterkaitan sendiri-sendiri dengan Produktivitas Kerja Guru di SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar, artinya bertambah baik kompetensi maka bertambah tinggi produktivitas kerja Guru di SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar
- c. Motivasi kerja memiliki keterkaitan sendiri-sendiri dengan Produktivitas Kerja Guru di SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar, artinya bertambah baik motivasi kerja maka bertambah tinggi produktivitas kerja Guru pada SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar
- d. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan sendiri-sendiri dengan Produktivitas Kerja Guru di SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar, artinya kepuasan kerja yang lebih baik akan meningkatkan produktivitas Guru di SMK Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar.

## SARAN

- a. Maka guru hendaknya diberikan mata pelajaran yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya, sehingga Guru dapat menyampaikan materi pelajaran dengan lebih baik. Guru dapat menyampaikan materi di dalam kelas dengan memberikan metode pengajaran yang berbeda agar materi lebih mudah dipahami siswa, seperti menggunakan mediator atau alat bantu visual seperti media pembelajaran atau mengadakan kuis agar siswa lebih aktif dalam bertanya. Hal ini dapat menjadi perhatian dan penilaian guru, agar pembelajaran di kelas berjalan lebih baik.
- b. Kemudian, atas persetujuan kepala sekolah, waka kurikulum dapat menyusun dan membagi jam pelajaran kepada setiap guru secara lebih merata, memberikan waktu pelajaran kepada guru minimal 24 jam seminggu bagi guru yang harus mengajar mata pelajaran sesuai dengan sertifikat pelatihannya. dan guru yang belum lulus sertifikat pendidik dapat diberikan tugas tambahan untuk menerima jumlah pelajaran yang setara agar tidak ada guru yang merasa terbebani selain mengajar.
- c. Sebaiknya dapat dilaksanakan penugasan pelajaran sesuai dengan penguasaan guru pada mata pelajaran tertentu dengan menyediakan ruang bagi guru untuk menyuarakan pendapat mereka mengenai kompetensi mereka dalam rapat guru dan dengan menawarkan guru alternatif untuk mengajar di sekolah lain, asalkan

pelajarannya tidak bertentangan dengan jam mata pelajaran yang diajarkan sehingga dapat memenuhi keinginan guru untuk mengajar mata pelajaran yang diinginkan.

- d. Sebaiknya guru yang tidak bersertifikat mengikuti pelatihan guru profesional untuk memperoleh keterampilan mengajar yang lebih baik sehingga mereka dapat lebih mengembangkan keterampilannya, terutama dalam pembelajaran di kelas, dan mampu menghasilkan pengajaran yang lebih berkualitas. Sekolah hendaknya dapat membantu dan membimbing guru yang belum menyelesaikan pendidikan keprofesian guru, meningkatkan kesejahteraan guru agar terdorong dan mau meningkatkan mutu pekerjaannya terutama dalam bidang ilmu pengetahuan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam kaitannya dengan kemajuan sekolah tempat guru bekerja.
- e. Untuk studi berikutnya, diharapkan dapat menambah variabel-variabel yang dapat meningkatkan produktivitas guru seperti lingkungan kerja non-fisik, iklim kerja, komitmen organisasi, dan variabel-variabel lainnya.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan banyak terimakasih pada semua pihak yang telah mendukung dan melengkapi informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Agustina, I. A. (2018). Pengaruh Tim Swakelola dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SD di Kecamatan Cikedal Banten. *Jurnal SAP*, Vol. 2 No. 3, Hal 215-221.
- Anjani, F. G., & Triesninda Pahlevi. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.2981>.
- Aprillianti, N., & Umar Mansur. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. *Senmabis*, Vol.1 No. 1, Hal 72-81.
- B.Uno, H. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahrurrozi, M., Hary Murchayanto, & Mohzana Mohzana. (2021). Produktivitas Kerja Dosen Dipengaruhi Kompetensi, Motivasi dan Pengalaman Kerja.

*Journal Administration and Educational Management (Alignment)*, 4(1), 31-42.  
<https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2086>.

Ghozali, & Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamdani, & Krismadinata. (2017). Kontribusi Kompetensi dan Persepsi Tentang Supervisi Pembelajaran Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Invotek*, Vol. 17, No. 2, Oktober 2017. <https://doi.org/10.24036/invotek.v17i2.37>.

Herlambang, P. G., Ni Ketut Sukanti, & Ni Wayan Nanik Mahyuni. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol.7 No. 1 (2021), hal 101-112. [https://doi.org/10.47329/jurnal\\_mbe.v7i1.665](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i1.665).

Herlinawati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*.

Hutabarat, L., Calvin Anggen, & Murniati Murniati. (t.thn.). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, <http://dx.doi.org/10.52300/jmso.v1i3.2761>.

Kencana, D. D., & I Made Sentosa. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & SPA. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol. 6 No. 2 (2020), hal:212-222. [https://doi.org/10.47329/jurnal\\_mbe.v6i2.435](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i2.435).

Kuswibowo, C. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education and Innovation*, Vol. 2, No. 2 July-Desember 2021, pp. 155-166. <https://doi.org/10.26555/jiei.v2i2.4849>.

Martini, N. M., Asih, A. K., & Junipisa, N. M. (2020). Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Badung. *Journal Research of Management*, <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i3.87>.

Novitasari, & Vindha Ayu. (2022). Disiplin Kerja, Kompetensi, pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Guru Tetap SMP Plus Cordova Banyuwangi. 1-18.

Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 2(2), 83-93. <https://doi.org/10.31629/bi.v2i2.1622>.

- Padilah, P., Serlin Serang, & Amir Amir. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-zam Utama Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Rahmatania, P., Agus Widarko, & Afi Rachmat Slamet. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada KUD Pakis). *e-Jurnal Riset Manajemen*, 29-41.
- Safitri, A., Trusti Wisnantari, Vina Hermawati, & Innocentius Bernarto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi Y (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, <http://dx.doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>.
- Sianipar, J. M. (2020). The Effect of Debt to Equity Ratio (DER), Current Ratio (CR), and Growth Assets On Dividend Policy in Consumer Goods Manufacturing Compains Which Is Listed In The Stock Exchance Indonesia 2015-2017 Period. *Accounting Research Journal of Sutaatmadja*, 4(02), 175-184. <https://doi.org/10.35310/accruals.v4i02.588>.
- Sudarsono, S. (2020). Analisis Implementasi Segmenting, targeting dan Positioning Terhadap Keputusan Pembelian Pada Kedai ABG Sidoarjo. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, v. 5, n. 1, p. 7-16, feb. 2022. ISSN 2621-153X. <http://dx.doi.org/10.30587/jre.v5i1.3342>.
- Sugiastini, N. D., Putu Krisna Adwitya Sanjaya, & I Made Suasti Puja. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. *Widya Amrita*, Februari 2021, Vol. 1(No. 1): Hal 303-318. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1177>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyaningsih. (2018). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Mumbulsari Jember Lisan Al-Hal. *Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 12(2), 267-284. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v12i2.154>.
- Syafriadi. (2020). Pengaruh Motivasi Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. *Jurnal Ilmiah "Jumansi Stindo"*, Vol. 2 No. 3 Desember 2020. <http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v11i02.64386>.
- Triadhi, N. A. (2021). Analisis Determinan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol.7No. 2(2021),hal:206-215. [https://doi.org/10.47329/jurnal\\_mbe.v7i2.750](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.750).

Wibowo, P., Yuliejantiningih, Y., & Akmal. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen*, 299-311.

Wijyanthi, N. P., & I Gusti Putu Agung Widya Goca. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & UKM Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol. 8 No. 2 (2022), hal: 250-259. [https://doi.org.10.47329/jurnal\\_mbe.v8i2.948](https://doi.org.10.47329/jurnal_mbe.v8i2.948).