

THE EFFECT OF COMPETENCE, MOTIVATION, AND DISCIPLINE ON JOB SATISFACTION AND WORK PERFORMANCE OF TEACHERS AT PUBLIC ELEMENTARY SCHOOLS IN CLUSTER II, EAST DUMAI DISTRICT, DUMAI CITY

Reni Maharanis, Priyono, Mimelientesa Irman
Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia
Email : reniguntur123@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of competence, motivation, and work discipline on job satisfaction and work performance of public elementary school teachers in Cluster II, East Dumai District, Dumai City. This study was quantitative in nature. The population in this study were civil servant elementary school education teachers in Dumai Timur District, Dumai City. The sampling technique used was a census method with a sample size of 55 respondents. The instrument used in this study was a questionnaire. The data analysis technique used was the SEM PLS. The results of the study showed that competence had a positive and significant effect on job satisfaction and on work performance. Motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, but motivation had a positive and insignificant effect on work performance. Discipline had a positive and insignificant effect on job satisfaction and work performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on work performance. Based on the results of this study, it can be concluded that competence, motivation, and work discipline affect job satisfaction and work performance among teachers at public elementary schools in Cluster II, East Dumai District, Dumai City.

Keywords: Discipline, Job Satisfaction, Competence, Motivation, Work Performance.

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS II KECAMATAN DUMAI TIMUR KOTA DUMAI

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja guru sekolah dasar negeri gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar ASN di Kecamatan Dumai Timur kota Dumai. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Instrumen pada penelitian ini berupa angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja guru sekolah dasar negeri gugus II Kecamatan Dumai Timur kota Dumai..

Kata Kunci : Disiplin, Kepuasan Kerja, Kompetensi, Motivasi, Prestasi Kerja.

Persetujuan Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. Priyono, SE, M.M.
NIDN.

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu kunci kesuksesan tercapainya proses pendidikan yang berkualitas. Sebagai sebuah profesi, menjadi guru tentu bukanlah hanya sekedar menjadi orang yang digugu dan ditiru, melainkan menjadi pemeran aktif yang menentukan arah dan tingkat keberhasilan pendidikan para siswa secara umum. Beragam kajiann teoritis dan empiris menekankan bahwa guru memainkan peran yang sangat penting dalam setiap tahapan proses pendidikan. Guru didefinisikan sebagai tokoh, panutan, dan teladan bagi peserta didik dan lingkungannya Djollong, (2017) Mereka berperan penting dalam mengajar dan menciptakan kegiatan pembelajaran yang memungkinkan siswa menguasai tujuan pembelajaran yang optimal disekolah Hamda et al., (2021) dan menjadi komponen pendidikan yang menentukan bentuk pendidikan Kusumaningtyas & Setyawati, (2015). Para guru adalah ujung tombak dalam dunia pendidikan, pembentuk karakter dan semangat bangsa, penanggung jawab baik atau buruknya kualitas suatu bangsa.

Menilik kegiatan keseharian para guru, tidak dapat dipungkiri bahwa profesi ini tidaklah mudah untuk dilakukan karena guru memiliki peranan yang sangat multifaceted yang menghendaki tanggung jawab professional, personal, sosial, dan moral yang tinggi. Mereka dituntut untuk memiliki kompetensi yang mumpuni secara akademik, pedagogik, sosial, dan personal.mereka pun harus mempertanggungjawabkan kinerja mereka kepada semua stakeholder yang terlibat dalam proses pendidikan disekolah. Baik yang ada didalam manajemen sekolah maupun yang berasal dari masyarakat dan pengguna lulusan sekolah. Maka dari itu, untuk memenuhi tugasnya, guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik memiliki kualitas profesional yang mendukung kinerja mereka secara positif (Liu & Moskvina, 2015). Untuk menjadi guru yang profesional, sekurang- kurangnya ada lima hal yang wajib dimiliki setiap guru. Mereka harus memiliki komitmen terhadap siswa dan proses belajar mereka, memiliki pennguasaan mata pelajaran dan cara mengajar yang baik, memiliki tanggung jawab untuk memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, mampu berpikir sistematis, dan menjadi bagian dari komunitas belajar dalam profesi (Tanang & Abu, 2014).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan dan merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan dan dapat dilihat dari hasil pendidikan, karena guru merupakan sosok yang berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah harus mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional serta harus mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri.

Berdasarkan data yang diambil dari 3 (tiga) Sekolah Dasar Kota Dumai. Data yang dipakai adalah SKP 3 (tiga) tahun terakhir, yakni tahun 2022, 2023 dan 2024. Penilaian Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Rekapitulasi SKP Guru ASN 2022 - 2024

Unsur yang dinilai	2022		2023		2024	
	Sesuai Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Diatas Ekspektasi
Praktik Kinerja	52,36%	46,64%	65,42%	34,58%	81,23%	18,77%
Perilaku Kinerja	58,46%	41,54%	77,48%	22,52%	74,25%	25,75%

Sumber: Rekapitulasi Nilai SKP Guru ASN Gugus II Kecamatan Dumai Timur

Berdasarkan data SKP tabel 1.1 guru SD Negeri Gugus II di Kecamatan Dumai Timur disajikan dalam dua unsur penilaian yaitu Praktik Kinerja dan Perilaku Kinerja, masing-masing terdapat tiga kategori penilaian, yaitu "di bawah ekspektasi", "sesuai ekspektasi", dan "di atas ekspektasi". Ketika hasil kerja dinyatakan "di bawah ekspektasi", artinya hasil tersebut tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika hasil kerja "sesuai ekspektasi", berarti hasil tersebut berhasil mencapai target yang diinginkan. Sementara itu, "di atas ekspektasi" menunjukkan bahwa hasil kerja telah melebihi target yang telah ditentukan.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru tidak sepenuhnya stabil dari tahun ke tahun dan kondisi ini juga mempengaruhi pada tingkat kepuasan kerja guru. Pada tahun 2022 guru yang mendapat kategori *Sesuai Ekspektasi* relatif tinggi (52,36% Praktik, 58,46% Perilaku) dan *Di Atas Ekspektasi* lebih rendah (46,64% Praktik, 41,54% Perilaku). Tahun 2023 terjadi perubahan: persentase *Sesuai Ekspektasi* naik tajam (menjadi 65,42% pada Praktik dan 77,48% pada Perilaku), sedangkan *Diatas Ekspektasi* menurun (menjadi 34,58% praktik dan 22,52% perilaku). Sebaliknya tahun 2024 menunjukkan pergeseran kembali: kategori *Di Atas Ekspektasi* turun drastis (menjadi menjadi 18,77% pada Praktik namun naik menjadi 25,75% pada Perilaku dan *Sesuai Ekspektasi* meningkat lagi (menjadi 81,23% Praktik, 74,25% Perilaku). Hal ini menunjukkan adanya indikasi fluktuasi signifikan dalam kinerja guru SD Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur selama tiga tahun terakhir.

Kategori kinerja “di atas ekspektasi” yang meningkat pada tahun 2023, namun menurun pada tahun 2024 menunjukkan adanya kemungkinan penurunan kepuasan kerja pada tahun tersebut yang dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan disiplin guru yang kurang mendukung.

Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja guru dengan disiplin kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik disiplin kerja guru. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin buruk disiplin kerja guru. Untuk mampu berprestasi dengan baik, guru harus perilaku yang menjadi panutan dan mengimplementasikan nilai-nilai dasar dari sistem kerja yang ada di Sekolah secara baik dan benar. Hal Ini perlu pengawasan komprehensif dari seorang pemimpin. Berikut data pra survei terhadap mengenai tingkat kepuasan kerja guru :

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Penelitian Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas	Jumlah
1	Saya Merasa puas dengan gaji saya sekarang, dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga	3	7	10
2	Apakah Bapak/Ibu merasa puas terhadap supervisi Kepala Sekolah selama ini	7	3	10
3	Apakah Bapak/Ibu merasa puas terhadap kerjasama rekan rekan kerja selama ini	4	6	10
4	Beban kerja saya saat ini masih dalam batas yang wajar.	7	3	10
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan waktu pribadi secara berlebihan.	4	6	10
Jumlah		35	15	

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, variabel untuk menentukan tingkat kepuasan kerja terkait dengan Upah atau Gaji/Pay, supervisi kepala sekolah dalam proses kegiatan belajar mengajar dan kerjasama sesama rekan kerja selama ini dapat dilihat banyaknya responden yang memberikan kecendrungan jawaban puas lebih banyak dibandingkan puas dan sangat puas. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat terlihat bila responden pada tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kompetensi, motivasi dan disiplin yang diberikan oleh tempat bekerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai akan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka masing-masing karena tingkat kepuasan pegawai berbeda-beda. Hasil survey pendahuluan pada 50 orang responden dengan melihat skala Sangat Tidak Puas (STP), Tidak Puas (TP), Cukup Puas (CP), Puas (P) dan Sangat Puas (SP) terhadap kepuasan guru di SD Negeri Kecamatan Dumai Timur. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja dan prestasi guru telah banyak dilakukan sebelumnya. Akhmadi, Asmara, and Aswandi (2017), Handayani & Rasyid, (2015), Rinto, Amin, and Chiar (2017), Bulan et al., (2018). Sementara penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, Rukmana (2018), Saputri and Andayani (2018), Ardiana (2017), Zein and Hadijah (2018), Majidah, Rachmawati, and Karnawati (2020), Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Luhur (2014), Julianry, Syarief, and Affandi (2017) yang hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja.

Pengaruh disiplin terhadap prestasi guru terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja Faradina and Sojanah (2018), Roeleejanto et al. (2015), Turang, Kindangen, and Tumiwa (2015).

Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru.

Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja penelitian terdahulu oleh Alwi (2017), Rafiie, Azis, and Idris (2018), Hasibuan (2019), Kristine (2017), Lusri and Siagian (2017), Nursam (2017), Putrana, Fathoni, and Warso (2016), Ratnasari et al. (2021), , Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus dan Haedar Akib (2017).

Penelitian yang dilakukan Arina and Lataruva (2014), Susanti and Palupiningdyah (2016), Ardiansyah and Purba (2015), Lismeida and Meilani (2017), Armelsa and Mutiah (2019), Majidah et al. (2020), Kepuasan terhadap Kinerja berpengaruh signifikan positif. Sementara penelitian yang dilakukan oleh, Saputri, Suprayitno, and Sutarno (2016), berpengaruh negatif.

Dari telaah beberapa hasil temuan penelitian di atas maka ditemukan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, dan masih banyak memberikan hasil yang berbeda. Oleh karena itu diperlukan adanya penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat untuk menerangkan hubungan antar variabel Kompetensi, Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja dan Prestasi Guru Sekolah Dasar.

Berdasarkan phenomena dan research gap yang dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul *“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai”*.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Guru adalah profesi dimana seseorang menanamkan nilai-nilai kebijakan ke dalam jiwa manusia. Guru adalah sosok yang mulia seorang yang berdiri di depan, teladan tutur kata dan tingkah laku, yang dipundaknya melekat tugas sangat mulia menciptakan generasi yang paripurna. Guru adalah salah satu tiang utama bangsa dan negara. Guru juga yang menjadi ujung tombak dalam sebuah perubahan. Harapan akan munculnya sebuah generasi yang tangguh bagi sebuah bangsa atau negara dipercaya oleh masyarakat luas akan lahir dari sentuhan tangan para guru.

Sedangkan menurut Siagian yang dimaksud dengan prestasi adalah menunjukkan hasil pekerjaan atau buah cipta atau upaya dan usaha mencapai hasil dari tujuan yang diinginkan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Guru dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila ia memiliki dan mampu menerapkan dengan baik kompetensi dasar tenaga kependidikan atau guru

Kepuasan Kerja

Menurut Latifah (2015) kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. Hasibuan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila sesuatu yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Kompetensi

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence* yang mempunyai arti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Kompetensi merupakan sesuatu yang melandasi karakteristik dari seseorang yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan (Sutrisno 2014). Kompetensi dalam organisasi publik maupun perusahaan sangat dibutuhkan untuk menjawab tuntutan organisasi, yang mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensimerupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno 2014).

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Rivai (2018). Beliau juga mengemukakan: “Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)”.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2019). Latainer mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno 2014).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Boyatzis dalam Dhermawan memaparkan sebagai kapasitas seseorang untuk melakukan pemenuhan terhadap apa yang telah ditegaskan melalui pekerjaannya dalam suatu organisasi sehingga dapat mencapai harapan yang telah ditentukan. Karakteristik yang dipaparkan pada kompetensi yaitu *motive, traits, self-concept, knowledge*, dan *skill*.

Indikator yang dicapai adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Indikator kompetensi sebagai bentuk pengetahuan, kecakapan dan hal-hal yang dapat memberikan dorongan melalui berbagai bidang pendidikan baik formal dan non formal. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang dilakukan oleh Deswarta, (2017), Rinaldi et al., (2023) mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dari hubungan antar variabel maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi merupakan keterampilan seseorang yang merupakan suatu kemampuan potensial yang nyata dalam mengenal dan memahami, menganalisis, menilai serta memecahkan masalah dengan menggunakan rasio dengan cepat dan melihat hal-hal yang benar dan tidak benar. Kecakapan merupakan sikap personal yang menampilkan kemampuan, kesanggupan, kepandaian dan kemahiran dalam mengerjakan sesuatu, sehingga kemudian menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan berdampak pada prestasi guru Aparatur Sipil Negara yang ada dijenjang sekolah dasar Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai. Kompetensi dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi para guru yang bertugas dijenjang sekolah dasar Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang dilakukan oleh Subiantoro et al., (2019) mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi guru. Dari hubungan antar variabel, maka dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri guru yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2016). Motivasi mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Darmawan, (2020) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Prayogi et al., (2019) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Rohim and Umam (2020) juga membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Zilawati et al., (2024) yang menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahri & Nisa, (2017) juga membuktikan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hubungan antar variabel, maka dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Judge & Robbins, (2017) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru sangat menentukan sikap, komitmen, dan antusiasme guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Prestasi guru merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh guru berdasarkan tanggung jawab dan peranannya dalam kegiatan pembelajaran dan tugas profesional lainnya. Menurut Mangkunegara, (2015) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang sangat memengaruhi prestasi kerja. Guru yang

memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan pencapaian yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dari hubungan antar variabel, maka dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H4 : Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin guru adalah suatu ketaatan serta kepatuhan seseorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan atau tata tertib yang telah diberlakukan disekolah dengan penuh kesadaran dari dalam diri. Karena guru merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam proses pembelajaran dikelas.

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukan secara rata-rata responden mempunyai persepsi sangat tinggi terhadap kepuasan kerja, yang ada pada penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi sangat tinggi terhadap disiplin yang terdapat pada guru Aparatur Sipil Negara jenjang sekolah dasar Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai disiplin yang tinggi berdampak pada kepuasan kerja yang ada pada guru pegawai negeri sipil jenjang sekolah dasar se-Kecamatan Siak Kecil, Kabupaten Bengkalis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswar, (2021) mengatakan bahwa jika perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya maka para karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, saling menghargai dan mempunyai rasa memiliki terhadap tempat ia bekerja yang ada pada Guru Pegawai Negeri Sipil jenjang Sekolah Dasar seKecamatan Siak Kecil, Kabupaten Bengkalis.

Dari hubungan antar variabel, maka dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H5 : M Disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin guru merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, dalam psikologi motivasi kerja disebut sebagai pendorongsemangat kerja yang tinggi para guru untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan disiplin berdampak tidak signifikan terhadap prestasi guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin guru yang tinggi tidak signifikan pada peningkatan prestasi guru pegawai negeri sipil pada jenjang sekolah dasar Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irani, (2016) mengatakan bahwa disiplin memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi guru. Dari hubungan antar variabel, maka dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H6 : Disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

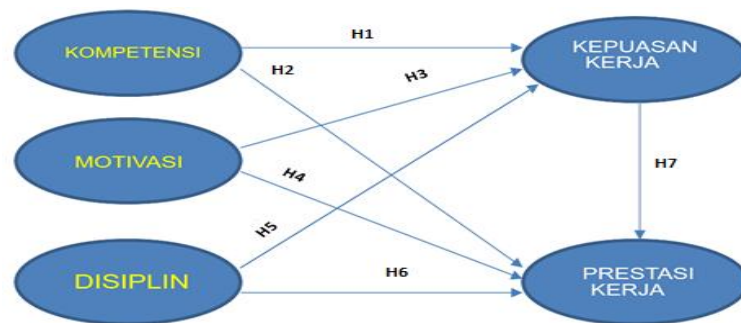
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Ryadi (2015). Sherly et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif dan signifikan, Marbun dan Jufrizen (2022) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil yang berbeda di kemukakan oleh Ratnasari et juga menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hubungan antar variabel, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini berdasarkan dari teori dan penelitian terdahulu, sehingga dapat dibentuk kerangka pemikiran bagi penelitian dengan judul "pengaruh gaya komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar negeri gugus II kecamatan Dumai Timur Kabupaten Dumai" sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Karena instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval. Skala interval adalah skala yang membedakan kategori tertentu dengan selang atau jarak tertentu dan jarak antar kategorinya sama. Skala ini tidak memiliki nilai nol mutlak. Penelitian memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden, maka skala yang digunakan 1-5.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar negeri gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai yang berjumlah 55 guru sekolah dasar yang berasal dari sekolah negeri di kota Dumai. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus, sehingga seluruh responden yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini adalah menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dan Partial Least Square (PLS), dengan bantuan software PLS jika data berdistribusi sedangkan jika data tidak normal maka akan dilakukan pengujian dengan non parametrik dengan bantuan software Smart PLS.

Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui analisis kepuasan kerja dan prestasi sekolah dasar negeri gugus II kecamatan Dumai Timur kota Dumai, maka para responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap kompetensi, motivasi, dan disiplin. Dengan para responden dibagi berdasarkan karakteristik, Usia, Pekerjaan, dan Jenis Kelamin.

Tanggapan Responden

Tanggapan responden terhadap Variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), disiplin (X3) terhadap Variabel kepuasan kerja (Y1) dan prestasi kerja (Y2) terhadap guru sekolah dasar Negeri gugus II kecamatan Dumai Timur Kota Dumai.

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk melakukan pengujian besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan alat Smart PLS 3.0. Pengujian tingkat signifikan (test of significance) merupakan prosedur untuk mengetahui dimana hasil sampel digunakan dalam pengujian hipotesis.

Alat yang digunakan adalah Smart PLS yaitu untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah $< 0,05 / 5\%$. Apabila hipotesis derajat dari variabel-variabel independen ke dependen $> 0,05 / 5\%$ maka, hipotesis variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Seperti yang dinyatakan oleh Puspita & Ghazali, (2011) Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful, karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada metode yang sama) dan sampel tidak harus besar. Penggunaan PLS-SEM dalam penelitian ini digunakan untuk menguji dan mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kompetensi, motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Data Kuesioner diisi oleh 55 guru sekolah dasar negeri di kecamatan Dumai Timur kota Dumai dan diolah dengan menggunakan PLS-SEM.

Metode yang digunakan dalam menganalisa penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM). Berdasarkan lima hipotesis penelitian sebelumnya maka dapat diketahui persamaan struktural adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Y2 = \beta_4X1 + \beta_5X2 + B6X3+B7Y1+e2$$

Dimana:

Y1 : Kepuasan Kerja

Y2 : Kinerja

X1 : Gaya Komunikasi

X2 : Kompetensi

X3 : Disiplin Kerja

Uji Hipotesis (Uji T)

Dalam menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu Original Sample, 1 - Statistics, dan p - Values. Nilai Original Sample digunakan untuk melihat arah dari pengujian hipotesis, jika pada Original Sample menunjukkan nilai positif berarti arahnya positif, dan jika nilai Original Sample negatif berarti arahnya negatif. Kemudian t-statistics digunakan untuk menunjukkan signifikansi. Untuk menguji menggunakan 1- Statistics maka harus diketahui apakah hipotesis memiliki arah atau tidak. Kemudian yang terakhir adalah p - Values, kriteria ini digunakan juga untuk menguji signifikansi dari suatu hasil.

Dalam penelitian ini nilai p - Values yang harus dicapai agar suatu hipotesis dapat diterima adalah <5% atau <0,05. Untuk dapat dikatakan suatu hipotesis dapat diterima, maka ketiga kriteria tadi harus terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Pria	5	9%
2.	Wanita	50	91%
Total		55	100%
No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	61-79 Tahun	0	-
2.	45-60 Tahun	27	49%
3.	29-44 Tahun	28	51%
4.	13-28 Tahun	0	-
Total		55	100%
No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	0	-
2.	S1	55	100%
3.	S2	0	-
4.	S3	0	-
Total		55	100%

Berdasarkan tabel 2. diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dari 55 responden, pendidikan terakhir S1 sebanyak 100%. Dapat dilihat bahwa guru sekolah dasar negeri gugus II kecamatan dumai timur kota Dumai memiliki pendidikan terakhir S1.

Analisis Tanggapan Responden

Untuk hasil analisis tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 3. Berikut :

Tabel 3. Jawaban Responden

Variabel	Indikator			Rata-Rata Variabel
	Indikator	Rata-Rata	Hasil	
Kompetensi	Pengetahuan	3,10	Cukup Baik	3,22 Cukup Baik
	Pemahaman	3,20	Cukup Baik	
	Kemampuan	3,28	Cukup Baik	
	Sikap	3,26	Cukup Baik	
	Minat	3,25	Cukup Baik	
Motivasi	Daya Dorong	3,28	Cukup Baik	

	Kemauan	3,34	Cukup Baik	3,25
	Kemampuan / Keahlian	3,14	Cukup Baik	Cukup Baik
Disiplin	Ketepatan Waktu	3,29	Cukup Baik	3,25
	Ketaatan	3,25	Cukup Baik	
	Tanggung Jawab	3,22	Cukup Baik	Cukup Baik
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	2,90	Cukup Tinggi	2,99
	Upah	2,69	Cukup Tinggi	
	Promosi	3,15	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
	Pengawas	3,10	Cukup Tinggi	
	Rekan Kerja	3,10	Cukup Tinggi	
Prestasi Kerja	Kualitas	3,85	Tinggi	3,65
	Kuantitas	3,85	Tinggi	
	Ketepatan Waktu	3,58	Tinggi	Tinggi
	Efektivitas	3,55	Tinggi	
	Kemandirian	3,39	Tinggi	

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji angket yang telah disebarkan sebelumnya untuk uji penelitian, maka akan digunakan uji Validitas dan Reliabilitas. Sebuah instrumen bakal dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang ingin diukur serta dapat mengungkapkan variabel yang akan diteliti secara tetap. Sedangkan uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diukur dapat digunakan berkali-kali untuk waktu yang berbeda. Pengujian instrumen baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 55 responden yang dapat diperoleh hasil penelitian dimana nilai nilai validitas $> 0,70$ maka butir-butir pernyataan tersebut dianggap valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi

Variabel	Pernyataan	Validitas	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0.8746	Valid
	X1.2	0.9100	Valid
	X1.3	0.8924	Valid
	X1.4	0.8852	Valid
	X1.5	0.8965	Valid
	X1.6	0.9204	Valid
	X1.7	0.8656	Valid
	X1.8	0.9166	Valid
	X1.9	0.8758	Valid
	X1.10	0.8321	Valid
<i>Koefisien Alpha</i>		0.9690	Reliabel

Berdasarkan tabel 4. bahwa dari pernyataan pertama hingga ke sepuluh Variabel kompetensi (X1) dikatakan valid karena nilai validitas lebih besar dari 0,70. Untuk Koefisien Alpha pada variabel ini diperoleh hasil reliable dengan nilai koefisien alpha $0,969 > 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada indikator kompetensi dapat digunakan dan dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	Validitas	Keterangan
Motivasi (X2)	X2.1	0.8951	Valid
	X2.2	0.9219	Valid
	X2.3	0.9242	Valid
	X2.4	0.9467	Valid
	X2.5	0.8590	Valid
	X2.6	0.8941	Valid
<i>Koefisien Alpha</i>		0.9570	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, bahwa dari pernyataan pertama hingga ke enam pada variabel motivasi (X2) dikatakan valid karena nilai validitas > 0,70, Serta untuk Koefisien Alpha diperoleh 0,9570 dengan nilai koefisien alpha > 0,60. Dengan demikian dapat hasil bahwa penelitian untuk variabel motivasi (X2) dapat dilanjutkan.

Tabel 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	Validitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.9378	Valid
	X3.2	0.9579	Valid
	X3.3	0.9612	Valid
	X3.4	0.9418	Valid
	X3.5	0.9332	Valid
	X3.6	0.9049	Valid
<i>Koefisien Alpha</i>		0.9730	Reliabel

Berdasarkan tabel 6, bahwa dari pernyataan pertama hingga keenam Variabel disiplin kerja (X3) dikatakan valid karena nilai validitas > 0,70. Serta untuk Koefisien Alpha pada variabel ini diperoleh hasil 0,9730 > 0,60 artinya pernyataan untuk setiap indikator pada variabel ini valid dan reliabel . Dengan demikian dapat hasil bahwa penelitian variabel disiplin kerja (X3) dapat di lanjutkan.

Tabel 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	Validitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0.8423	Valid
	Y1.2	0.9137	Valid
	Y1.3	0.8287	Valid
	Y1.4	0.7879	Valid
	Y1.5	0.9236	Valid
	Y1.6	0.9322	Valid
	Y1.7	0.9206	Valid
	Y1.8	0.9346	Valid
	Y1.9	0.9368	Valid
	Y1.10	0.8857	Valid
<i>Koefisien Alpha</i>		0.9730	Reliabel

Berdasarkan tabel 7. bahwa dari pernyataan pertama hingga kesepuluh pada variabel kepuasan kerja (Y1) dikatakan valid karena nilai validitas lebih besar dari 0,70, Serta untuk Koefisien Alpha pada variabel ini dikatakan reliabel karena nilai koefisien alpha 0,973 > 0,60 Dengan demikian dapat hasil bahwa penelitian variabel kepuasan kerja (Y1) dapat di lanjutkan.

Tabel 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Variabel	Pernyataan	Validitas	Keterangan
Prestasi Kerja(Y2)	Y2.1	0.6964	Valid
	Y2.2	0.6779	Valid
	Y2.3	0.7132	Valid
	Y2.4	0.8388	Valid
	Y2.5	0.8369	Valid
	Y2.6	0.7956	Valid
	Y2.7	0.7957	Valid
	Y2.8	0.8475	Valid
	Y2.9	0.7925	Valid
	Y2.10	0.7309	Valid
<i>Koefisien Alpha</i>		0.9250	Reliabel

Berdasarkan tabel 8, bahwa dari pernyataan pertama hingga kedelapan Variabel prestasi kerja (Y2) dikatakan valid karena nilai validitas > 0,70. Serta untuk Koefisien Alpha pada variabel ini dikatakan reliabel karena nilai

koefisien alpha $0,9250 > 0,60$. Dengan demikian dapat hasil bahwa penelitian variabel prestasi kerja (Y2) dapat di lanjutkan.

Uji Effect Size (F2)

Cara menentukan nilai F2 yaitu dengan data nilai F2 sebesar 0,02 dikategorikan sebagai pengaruh lemah variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural. Nilai F2 sebesar 0,15 dikategorikan sebagai pengaruh cukup variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural. Nilai F2 sebesar 0,35 dikategorikan sebagai pengaruh kuat variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural.

Tabel 9. Hasil Uji Effect Size

	f-square	Kesimpulan
X1 → Y1	0.013	Berpengaruh kecil
X1 → Y2	0.037	Berpengaruh kecil
X2 → Y1	0.256	Berpengaruh kecil
X2 → Y2	0.497	Berpengaruh kuat
X3 → Y1	0.072	Berpengaruh kecil
X3 → Y2	0.098	Berpengaruh kecil
Y1 → Y2	0.055	Berpengaruh kecil

Berdasarkan tabel 9. diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa model untuk penelitian ini bersifat berpengaruh kecil dan kuat.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengukur serta menguji tingkat signifikansi pengaruh antar variabel bebas motivasi, budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja dan kinerja guru olahraga sekolah dasar di kota Dumai. Berikut adalah hasilnya.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	O	T	P value	Hasil Signifikan
Kompetensi terhadap kepuasan kerja	0.571	4.961	0.000	Positif signifikan
Kompetensi terhadap prestasi kerja	0.327	1.789	0.074	Positif signifikan
Motivasi terhadap kepuasan kerja	0.286	2.019	0.044	Positif signifikan
Motivasi terhadap prestasi kerja	-0.276	1.457	0.145	Negatif tidak signifikan
disiplin terhadap kepuasan kerja	0.090	0.773	0.440	Positif tidak signifikan
disiplin terhadap prestasi kerja	0.186	1.260	0.208	Positif tidak signifikan
Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja	0.621	3.335	0.001	Positif signifikan

PEMBAHASAN

Pada pembahasan akan menjelaskan hasil analisis penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor paling berpengaruh dalam kinerja guru olahraga sekolah dasar di kota Dumai. Penelitian ini menggunakan 5 variabel penelitian yaitu kompetensi (X1), motivasi (X2), disiplin (X3), dengan kepuasan kerja (Y1) dan prestasi kerja (Y2) dengan dikembangkan dan diuji dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan di bantu dengan software SmartPLS, hasil penelitian ini menunjukan sebagai berikut

Karakteristik Demografi

Karakteristik responden secara demografi pada guru SD Negeri gugus II Kecamatan Dumai timur dibagi menjadi 3 yaitu Jenis Kelamin, Usia, dan juga Pendidikan terakhir. Dapat dilihat dari data yang telah diperoleh dapat diketahui bahwa guru ASN disekolah tersebut mayoritas perempuan yang berusia 29 – 44 tahun dengan pendidikan terakhir S1.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi guru, baik dari segi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Guru yang memiliki kompetensi tinggi biasanya mampu mengelola kelas dengan baik, menguasai materi pelajaran, memanfaatkan media pembelajaran secara tepat, serta membangun komunikasi yang harmonis dengan peserta didik maupun rekan sejawat. Kondisi ini membuat guru merasa lebih dihargai, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, dan merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

Secara praktis, hasil ini juga memberikan makna bahwa kompetensi guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja. Guru dengan kompetensi yang mumpuni tidak hanya merasa mampu menghadapi tuntutan pekerjaan, tetapi juga lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diakui oleh sekolah maupun masyarakat. Dengan demikian, peningkatan kompetensi guru akan berdampak langsung terhadap meningkatnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mendorong perbaikan kualitas pembelajaran di sekolah dasar.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyuni, (2019) yang menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Kabupaten Pasuruan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa guru yang memiliki kompetensi lebih baik akan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya karena mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan memperoleh pengakuan dari lingkungan kerja. Selanjutnya, Basri et al., (2023) juga mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru PAI SMP Negeri di Kabupaten Gowa, di mana peningkatan penguasaan kompetensi profesional dan pedagogik terbukti meningkatkan rasa puas guru dalam bekerja. Penelitian Astuti & Hartono (2020) menambahkan bahwa kompetensi pedagogik dan profesional guru secara nyata berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Sukoharjo, sehingga guru yang terus mengembangkan kompetensinya cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan guru yang stagnan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan didukung temuan sebelumnya, maka dapat dipertegas bahwa peningkatan kepuasan kerja guru tidak bisa dilepaskan dari upaya meningkatkan kompetensi. Oleh karena itu, sekolah dan pemerintah daerah perlu memperhatikan program peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, pendidikan lanjutan, serta pembinaan profesional secara berkesinambungan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan guru dapat semakin berkembang, lebih puas dalam menjalankan profesinya, dan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan mutu pendidikan di Kota Dumai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun guru dengan tingkat kompetensi yang baik cenderung menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk dianggap signifikan. Artinya, peningkatan kompetensi guru belum sepenuhnya menjamin terjadinya peningkatan prestasi kerja, karena prestasi kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompetensi, seperti motivasi, disiplin, ketersediaan sarana prasarana, lingkungan kerja, serta dukungan dari kepala sekolah maupun rekan sejawat.

Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa guru yang kompeten memang memiliki kemampuan untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran dengan baik, tetapi jika tidak ditopang oleh faktor pendukung lain seperti penghargaan, iklim kerja kondusif, serta ketersediaan fasilitas pembelajaran, maka kompetensi tersebut tidak selalu berujung pada peningkatan prestasi kerja. Dengan kata lain, kompetensi merupakan modal penting, namun tidak menjadi satu-satunya penentu dalam pencapaian prestasi kerja guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Pangestuti, (2019) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di sektor pendidikan, di mana faktor lingkungan kerja dan disiplin lebih dominan dalam memengaruhi pencapaian kinerja. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Wahyudi, (2024) yang menyatakan bahwa meskipun guru dengan kompetensi tinggi cenderung lebih mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik, pengaruhnya terhadap prestasi kerja tidak signifikan apabila tidak didukung oleh motivasi kerja dan sistem manajemen sekolah yang efektif. Selain itu, Fatimah et al., (2024) menegaskan bahwa prestasi kerja guru lebih banyak ditentukan oleh interaksi antara kompetensi, disiplin, serta dukungan organisasi, sehingga kompetensi semata tidak cukup kuat untuk menjamin pencapaian prestasi kerja optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan prestasi kerja guru tidak dapat hanya dilakukan melalui peningkatan kompetensi, melainkan harus diiringi dengan penguatan faktor pendukung lain, terutama motivasi kerja, disiplin, sarana pembelajaran, serta manajemen sekolah yang efektif. Upaya komprehensif tersebut penting untuk menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan guru dapat mengoptimalkan kompetensinya menjadi prestasi nyata dalam proses pembelajaran maupun capaian profesional.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kondisi ini dapat dipahami karena motivasi merupakan pendorong utama yang membuat guru bersemangat dalam melaksanakan tugas, tekun menghadapi tantangan, dan merasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan. Guru yang termotivasi akan lebih mudah merasakan kepuasan dari pekerjaannya, baik dalam bentuk pencapaian hasil, pengakuan, maupun penghargaan.

Secara praktis, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti fasilitas kerja atau dukungan organisasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh motivasi internal yang dimiliki masing-masing guru. Ketika motivasi guru tinggi, mereka cenderung lebih menerima kondisi kerja dengan positif, lebih mampu mengelola tekanan, serta lebih mudah merasa puas atas hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja, baik intrinsik (seperti panggilan hati, kebanggaan sebagai pendidik) maupun ekstrinsik (seperti penghargaan, insentif, atau promosi), menjadi faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Priyono & Marnisah (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana peningkatan motivasi kerja berbanding lurus dengan meningkatnya kepuasan kerja. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Handoko & Ramdhani (2021) yang menemukan bahwa guru dengan motivasi tinggi lebih cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, karena mereka melihat pekerjaan sebagai bentuk aktualisasi diri. Selain itu, Sari & Wibowo (2022) menegaskan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja, terutama pada profesi guru yang menuntut dedikasi tinggi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru dapat dicapai dengan strategi yang fokus pada penguatan motivasi kerja. Sekolah dan pemerintah daerah perlu menciptakan program-program yang mampu meningkatkan motivasi guru, misalnya melalui pemberian penghargaan, insentif, pelatihan pengembangan diri, maupun penciptaan iklim kerja yang mendukung. Dengan adanya motivasi yang kuat, diharapkan kepuasan kerja guru meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kabupaten Dumai. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru justru tidak searah dengan peningkatan prestasi kerja, bahkan cenderung berlawanan arah, meskipun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan. Dengan kata lain, tingginya motivasi kerja tidak secara otomatis menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik, karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi pencapaian kinerja guru.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi guru yang ada mungkin belum terkelola dengan baik, sehingga belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Motivasi yang bersifat ekstrinsik, misalnya hanya berupa insentif, penghargaan, atau tuntutan administratif, berpotensi menimbulkan kelelahan kerja atau rasa jenuh apabila tidak diimbangi dengan motivasi intrinsik yang berakar pada kesadaran, tanggung jawab, dan panggilan profesi sebagai pendidik. Hal ini dapat menjelaskan mengapa motivasi justru berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, karena motivasi yang salah arah tidak memberikan energi positif untuk perbaikan kualitas pengajaran.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra & Lestari (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja apabila tidak ditopang oleh kompetensi dan iklim kerja yang baik. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Sari (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi tanpa adanya kedisiplinan justru menimbulkan tekanan kerja yang menghambat pencapaian prestasi. Selain itu, penelitian Nugroho (2022) menegaskan bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja menjadi tidak signifikan ketika faktor kepemimpinan, pembinaan, dan sarana prasarana lebih dominan dalam menentukan kinerja guru.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa upaya peningkatan prestasi kerja guru tidak cukup hanya dengan memperkuat motivasi, melainkan harus disertai dengan peningkatan kompetensi profesional, pembinaan kedisiplinan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan manajerial yang

memadai. Hal ini penting agar motivasi yang ada tidak berubah menjadi tekanan, melainkan benar-benar terkonversi menjadi energi positif yang mendorong prestasi kerja guru secara optimal, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan disiplin kerja cenderung diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja guru, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk signifikan secara statistik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor kedisiplinan, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek lain seperti beban kerja, hubungan antar rekan sejawat, penghargaan dari pimpinan, serta fasilitas kerja yang tersedia.

Secara praktis, hasil ini memberikan pemahaman bahwa disiplin tetap menjadi faktor penting dalam menciptakan keteraturan dan tanggung jawab kerja guru, namun belum tentu secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Disiplin yang diterapkan secara kaku, misalnya, dapat menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan rasa nyaman guru, sehingga efek positifnya terhadap kepuasan menjadi terbatas. Dengan demikian, kedisiplinan perlu diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, komunikasi yang baik, dan sistem penghargaan yang adil agar dapat benar-benar mendorong kepuasan kerja guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurniawan & Hidayati (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian serupa juga dikemukakan oleh Simanjuntak & Siregar (2021) yang menemukan bahwa disiplin saja belum cukup meningkatkan kepuasan kerja tanpa adanya dukungan lingkungan kerja dan motivasi intrinsik. Selain itu, Wulandari (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh penghargaan, iklim organisasi, dan hubungan interpersonal dibandingkan sekadar aspek kedisiplinan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan pentingnya manajemen sekolah untuk tidak hanya menekankan aturan disiplin, tetapi juga memberikan perhatian pada aspek lain yang lebih holistik, seperti kesejahteraan guru, pengembangan profesional, serta budaya kerja yang suportif. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru secara lebih signifikan, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah dasar.

Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun guru dengan tingkat disiplin yang lebih baik cenderung memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk signifikan secara statistik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja guru tidak hanya ditentukan oleh disiplin kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi intrinsik, dukungan dari pimpinan, kompetensi pedagogik, serta sarana dan prasarana sekolah.

Secara praktis, temuan ini memberikan pemahaman bahwa disiplin kerja memang penting dalam menjaga keteraturan, kehadiran, dan tanggung jawab guru, namun belum tentu secara langsung mendorong peningkatan prestasi kerja. Disiplin yang diterapkan secara formal seringkali hanya memengaruhi aspek kepatuhan administratif, sementara prestasi kerja guru lebih erat kaitannya dengan kualitas proses pembelajaran, kreativitas dalam mengajar, dan kemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, meskipun disiplin harus tetap ditegakkan, perlu adanya kombinasi dengan faktor lain agar prestasi kerja guru dapat meningkat secara signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati & Utami (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian serupa juga dikemukakan oleh Firmansyah & Lestari (2022) yang menyatakan bahwa meskipun disiplin mampu menjaga keteraturan dalam bekerja, pengaruhnya terhadap prestasi kerja masih kalah kuat dibandingkan dengan motivasi dan kompetensi. Selain itu, Pratama & Susanto (2020) menegaskan bahwa prestasi kerja lebih banyak ditentukan oleh lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan, dan dukungan organisasi, bukan hanya dari aspek kedisiplinan semata.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan prestasi kerja guru tidak cukup hanya dengan memperketat kedisiplinan, tetapi juga perlu memperhatikan aspek pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya ini akan menjadikan disiplin sebagai fondasi yang sejalan dengan faktor lain untuk mendorong prestasi kerja guru secara lebih optimal.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai.

Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin baik pula prestasi kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Kepuasan kerja memberikan dorongan intrinsik bagi guru untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta melaksanakan kewajiban dengan penuh tanggung jawab.

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari sisi lingkungan kerja, dukungan pimpinan, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan diri, akan lebih bersemangat dalam mengajar dan berkomitmen untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan teori bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja individu karena rasa puas mampu memunculkan motivasi intrinsik, loyalitas, dan dedikasi dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Nurlela (2021) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian serupa oleh Putra & Yulianto (2022) juga menunjukkan bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif, inovatif, dan mampu menciptakan pembelajaran yang lebih berkualitas. Selain itu, Hidayat & Siregar (2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berhubungan dengan aspek psikologis, tetapi juga berdampak langsung terhadap peningkatan prestasi kerja yang terukur melalui keberhasilan guru dalam mencapai target pembelajaran, administrasi, maupun pengembangan peserta didik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan pandangan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru merupakan langkah strategis yang dapat ditempuh untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, pihak sekolah dan pemangku kebijakan perlu memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan guru, seperti sistem penghargaan yang adil, hubungan kerja yang harmonis, kesempatan peningkatan kompetensi, serta penyediaan sarana prasarana yang memadai.

PENUTUP

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), dan disiplin (X3) dengan kepuasan kerja (Y1) dan prestasi kerja (Y2) guru olahraga sekolah dasar di kota Dumai. Berikut ialah kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah diamatranya sebagai berikut:

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai, yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga jika kompetensi ditingkatkan, maka kepuasan kerja guru juga akan ikut meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru SD Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai, yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga jika kompetensi ditingkatkan, maka prestasi kerja guru juga akan meningkat namun tidak signifikan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai, yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga jika motivasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja guru juga akan ikut meningkat. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru SD Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai, yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga meskipun motivasi ditingkatkan, hal tersebut belum mampu memberikan peningkatan yang signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai, yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga jika disiplin ditingkatkan, maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat namun tidak signifikan. Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru SD Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai, yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga jika disiplin ditingkatkan, maka prestasi kerja guru juga akan meningkat namun tidak signifikan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD Negeri Gugus II Kecamatan Dumai Timur Kota Dumai, yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga jika kepuasan kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja guru juga akan ikut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.

- Basri, B., Kaharuddin, K., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Peran Pengawas terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru PAI. *Jurnal Al-Qiyam*, 4(1), 131–151.
- Bulan, S., Chandra, T., & Komara, A. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 156–170.
- Darmawan, D. (2020). Analisis variabel komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Deswarta, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Valuta*, 3(1), 19–39.
- Djollong, A. F. (2017). Kedudukan guru sebagai pendidik. *Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 4(2).
- Fatimah, F., Yusuf, F. A., Hayadi, H., Suparmoko, M., Sari, G. I., & Muafidah, M. (2024). Peran kesehatan guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja pada guru Sekolah Dasar di Cilegon. *Borobudur Educational Review*, 4(2), 97–113.
- Hamda, N., Nurhasanah, E., & Tasia, F. E. (2021). Peran guru dalam pelaksanaan pembelajaran inovatif. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 130–136.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.
- Iswar, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkembang Era Sejahtera Makassar. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(6), 111–120.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Kusumaningtyas, A., & Setyawati, E. (2015). Teacher Performance of the State Vocational High School Teachers in Surabaya. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 4(2), 76–83.
- Liu, J., & Moskvina, A. (2015). Hierarchies, ties and power in organisational networks: model and analysis. *Proceedings of the 2015 IEEE/ACM International Conference on Advances in Social Networks Analysis and Mining 2015*, 202–209.
- Mangkunegara, A. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*.
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Puspita, T., & GHOZALI, I. (2011). *Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Underpricing Saham Pada Saat Initial Public Offering (IPO) di Bursa Efek Indonesia Periode 2005–2009*. Universitas Diponegoro.
- Rinaldi, F. B., Fatimah, A. T., & Anan, B. A. (2023). *PENDAMPINGAN IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN STEAMH DI KELAS I MIS HANDAPHERANG SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SEKOLAH ADIWIYATA*.
- Subiantoro, D. A., Utari, W., & Hartati, S. (2019). Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra*

Manajemen, 3(4), 424–437.

Tanang, H., & Abu, B. (2014). Teacher professionalism and professional development practices in south Sulawesi, Indonesia. *Journal of Curriculum and Teaching*, 3(2), 25–42.

Wahyudi, M. H. (2024). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial Pada Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(4), 471–486.

Wahyuni, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Dosen. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen*, 7(2), 154–162.

Zilawati, Z., Maryam, M., Hawasyi, L. H., & Nasution, F. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI BATANGHARI. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(11), 2211–2222.