MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK

Nariah[1], Aprilia Astuti[2], Yeni Liana Sari[3]
Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pamulang
dosen02459@unpam.ac.id[1]

Abstract
In the field of education, teachers play a crucial role as the primary factor in determining the success of the teaching and learning process. The success of educational institutions, particularly kindergartens, largely depends on teachers' performance in educating and guiding young learners. Teacher performance is influenced not only by their technical and pedagogical competencies but also by the level of job satisfaction they experience within the school environment and organizational system. TK Islam Al-Kamal, located in Kedaung Village, Pamulang District, is one of the early childhood education institutions committed to improving the quality of education. However, based on preliminary observations, variations in teachers' performance were still identified, as reflected in differences in lesson planning, punctuality in implementing learning activities, and participation in school programs. This phenomenon suggests that teachers' competency and job satisfaction may influence their performance within the institution. This study aims to examine and analyze the effect of teacher competency and job satisfaction on the performance of teachers at TK Islam Al-Kamal, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative research approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to all teachers at TK Islam Al-Kamal, Kedaung-Pamulang. The data were analyzed using multiple linear regression to determine the relationships among the variables. The findings of this study are expected to contribute theoretically to the development of human resource management, particularly in the field of early childhood education, and to provide practical implications for school management in improving the quality and performance of teachers through the enhancement of teacher competency and job satisfaction.
***Keywords**: Teacher Competency, Job Satisfaction, Teacher Performance, Kindergarten.*

Abstrak
Dalam dunia pendidikan, guru memegang peranan penting sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Keberhasilan lembaga pendidikan, khususnya taman kanak-kanak, sangat bergantung pada kinerja guru yang optimal dalam mendidik dan membimbing peserta didik usia dini. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan pedagogiknya, tetapi juga oleh tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan terhadap lingkungan dan sistem kerja di sekolah. TK Islam Al-Kamal, yang berlokasi di Kelurahan Kedaung, Kecamatan Pamulang, merupakan salah satu lembaga pendidikan anak usia dini yang berkomitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan variasi dalam tingkat kinerja guru yang terlihat dari

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

perbedaan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan belajar, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Fenomena ini menimbulkan dugaan adanya pengaruh dari faktor kompetensi guru dan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja guru di lembaga tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru TK Islam Al-Kamal, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh guru TK Islam Al-Kamal, Kedaung–Pamulang. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada bidang pendidikan anak usia dini, serta memberikan manfaat praktis bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas dan kinerja tenaga pendidik melalui peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja guru.
Kata Kunci: Kompetensi Guru, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, Taman Kanak-Kanak

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan investasi strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kemajuan bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Selain kompetensi profesional dan pedagogik, faktor organisasi seperti kepuasan kerja turut menentukan efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Pada jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), peran guru menjadi semakin penting karena masa ini merupakan periode emas perkembangan anak sehingga kualitas pembelajaran harus didukung oleh tenaga pendidik yang kompeten dan memiliki kepuasan kerja yang baik.

TK Islam Al-Kamal, Kedaung–Pamulang merupakan salah satu lembaga pendidikan anak usia dini yang berkomitmen meningkatkan mutu pendidikan. Namun, hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat variasi kinerja guru, terutama dalam penyusunan perangkat pembelajaran, kreativitas mengajar, komunikasi dengan orang tua, serta perhatian terhadap karakteristik individual anak. Pra-survei terhadap 30 orang tua murid menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja guru mencapai skor 3,9 atau 78%, yang termasuk kategori baik. Meskipun demikian, indikator kreativitas pembelajaran (70%) dan perhatian terhadap karakteristik anak (72%) masih memperoleh penilaian relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.

Selain itu, hasil observasi internal sekolah menunjukkan bahwa sekitar 40% guru masih mengalami kendala dalam menyusun perencanaan pembelajaran berbasis karakter anak usia dini, sedangkan 30% guru masih memerlukan pendampingan dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian (RPPH) sesuai Kurikulum Merdeka. Di sisi lain, program pengembangan kompetensi guru belum dilaksanakan secara optimal karena dalam dua tahun terakhir hanya terdapat dua kegiatan pelatihan internal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi guru masih menjadi kebutuhan penting dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.

Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara awal, beberapa guru menyampaikan bahwa sistem penghargaan terhadap kinerja belum berjalan secara optimal dan beban administrasi yang cukup tinggi sering kali mengurangi fokus dalam melaksanakan pembelajaran. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja, komitmen, serta kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta

didik. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di TK Islam Al-Kamal, Kedaung–Pamulang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja guru guna mendukung peningkatan mutu pendidikan anak usia dini

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi Guru

Kompetensi Guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Menurut Mulyasa (2021), kompetensi guru merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tercermin dalam pelaksanaan tugas pembelajaran. Indikator kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menunjukkan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakteristik pekerjaan. Indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Kinerja Guru

Kinerja Guru merupakan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Indikator kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, kedisiplinan, dan tanggung jawab

Rumusan Hipitotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis. Pertama, kompetensi guru diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kedua, kepuasan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga, kompetensi guru dan kepuasan kerja secara simultan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di TK Islam Al-Kamal.

H1: Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di TK Islam Al-Kamal.
H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di TK Islam Al-Kamal.
H3: Kompetensi guru dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di TK Islam Al-Kamal

ISSN : 3025-9495

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di TK Islam Al-Kamal, Kedaung, Pamulang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin kepada responden penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh orang tua dan wali murid TK Islam Al-Kamal yang aktif selama empat tahun ajaran terakhir (2022/2023–2025/2026) sebanyak 172 responden. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 120 responden, yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling sesuai jumlah siswa pada masing-masing kelas dan angkatan.

Operasionalisasi Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas Kompetensi Guru (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Guru (Y). Indikator kompetensi mengacu pada Gordon dalam Sutrisno (2014), kepuasan kerja mengacu pada Robbins (2015), dan kinerja guru mengacu pada Mas'ud dalam Julita (2020).

Teknik Analisis Data

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebelum analisis data dilakukan.

Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS, yang dilengkapi dengan analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas Variabel

Tabel 1. Uji Validitas Kompetensi Guru

No	Item Kuisioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Variabel Kompetensi				
1	Item KP.1	0,658	0,1786	VALID
2	Item KP.2	0,467	0,1786	VALID
3	Item KP.3	0,541	0,1786	VALID
4	Item KP.4	0,743	0,1786	VALID
5	Item KP.5	0,568	0,1786	VALID
6	Item KP.6	0,517	0,1786	VALID
7	Item KP.7	0,565	0,1786	VALID
8	Item KP.8	0,602	0,1786	VALID
9	Item KP.9	0,640	0,1786	VALID
10	Item KP.10	0,512	0,1786	VALID

Sumber: Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa variabel Kompetensi (X1) yang terdiri dari atas 10 pernyataan. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh rhitung > rtabel (0,17986) maka semua butir pernyataan dapat dikatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Tabel 2. Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Item Kuisioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Variabel Kepuasan Kerja				
1	Item KEP.1	0,602	0,1786	VALID
2	Item KEP.2	0,675	0,1786	VALID
3	Item KEP.3	0,684	0,1786	VALID
4	Item KEP.4	0,544	0,1786	VALID
5	Item KEP.5	0,686	0,1786	VALID
6	Item KEP.6	0,710	0,1786	VALID
7	Item KEP.7	0,620	0,1786	VALID
8	Item KEP.8	0,684	0,1786	VALID
9	Item KEP.9	0,402	0,1786	VALID
10	Item KEP.10	0,412	0,1786	VALID

Sumber: Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) yang terdiri dari atas 10 pernyataan. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh rhitung > rtabel (0,1786), maka semua butir pernyataan dapat dikatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Guru

No	Item Kuisioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Variabel Kinerja Guru				
1	Item KG.1	0,616	0,1786	VALID
2	Item KG.2	0,657	0,1786	VALID
3	Item KG.3	0,589	0,1786	VALID
4	Item KG.4	0,555	0,1786	VALID
5	Item KG.5	0,675	0,1786	VALID
6	Item KG.6	0,508	0,1786	VALID
7	Item KG.7	0,662	0,1786	VALID
8	Item KG.8	0,685	0,1786	VALID
9	Item KG.9	0,666	0,1786	VALID
10	Item KG.10	0,659	0,1786	VALID

Sumber: Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukan bahwa variabel Kinerja Guru (Y) yang terdiri dari atas 10 pernyataan. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh rhitung > rtabel (0,179), maka semua butir pernyataan dapat dikatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach's Alpha*	Keputusan
1	Kompetensi	0,824	0.600	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,782	0.600	Reliabel
3	Kinerja Guru	0,877	0.600	Reliabel

Sumber: Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel uji reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Guru(Y) pada dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan tiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.654	1.529
	Kepuasan Kerja	.654	1.529

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.9 diperoleh nilai *Tolerance* variabel Kompetensi sebesar 0,654 dan Promoshi sebesar 0,654, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Kompetensi sebesar 1,529 serta Kepuasan Kerja sebesar 1,529 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.341	3.472		1.250	.214
	Kompetensi	.219	.075	.231	2.917	.004
	Kepuasan Kerja	.450	.100	.369	4.487	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil regresi Y = 4,341 + 0,219 X1 + 0,450 X2, konstanta 4,341menunjukkan bahwa jika Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak ada perubahan, tingkat penjualan (Y) berada pada 4,341 poin. Kompetensi (0,219) berarti setiap kenaikan 1unit pada X1meningkatkan penjualan sebesar 0,219 poin dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja konstan; sedangkan koefisien Kepuasan Kerja (0,450) menunjukkan setiap kenaikan 1 unit pada X2 meningkatkan penjualan sebesar 0,45 poin dengan kondisi Kompetensi bernilai konstan.

Uji Koefisen Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802[a]	,642	,629	2,93750

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Peneliti, 2026

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R2) di atas dapat diartikan bahwa angka *R Square* sebesar 0,642 atau sama dengan 64,2%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 64,2% pengaruh Kinerja Guru Taman Kanak-kanak dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Uji Hipotesis
Uji Parsial (t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,317	4,058		,078	,938
	Kompetensi	,632	,136	,506	4,648	,000
	Kepuasan Kerja	,361	,106	,370	3,403	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Peneliti, 2026

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru pada TK Islam Al-Kamal. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-hitung yang (4,648) untuk Kompetensi dan (3,403) untuk Kepuasan Kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel (1,980) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, yang mengindikasikan bahwa secara parsial variabel Kompetensi maupun Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1156.174	2	385.391	45.377	.000[b]
	Residual	917.254	108	8.493		
	Total	2073.429	111			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepuasan Kerja

Sumber: Peneliti, 2026

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (45,337 > 2,680), dan signifikasinya sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada TK Islam Al-Kamal.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Islam Al-Kamal (t = 4,648 > 1,980; p < 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi guru, semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian Suwanto (2020) dan Wahyudi (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kinerja para guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t = 3,403 > 1,980; p < 0,05). Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini konsisten dengan penelitian Riyadi (2020) dan Susanto (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

ISSN : 3025-9495

Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Secara simultan, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (F = 45,377; p < 0,05) dengan kontribusi sebesar 64,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi yang didukung oleh kepuasan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal, sejalan dengan temuan Purnomo (2022) serta Bastari, Kasmad, dan Kuncoro (2020).

5.Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di TK Islam Al-Kamal. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Secara simultan, kompetensi guru dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 64,2% terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru yang didukung oleh kepuasan kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di TK Islam Al-Kamal.

Saran

Pihak sekolah disarankan untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan profesional secara berkelanjutan. Selain itu, sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guru melalui pemberian apresiasi, komunikasi yang efektif, serta kesempatan pengembangan karier. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, N. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu di Tangerang Selatan*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam**, 6**(1), 90–99.

Handayani, R. (2021). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen**, 9**(1), 45–56.*

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara

Lestari, M. (2023). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Guru di TK Negeri Pembina Kota Bandung*. Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 8(3), 220–229.

Maulana, R. (2024). *Analisis Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini*. Jurnal Pendidikan dan Manajemen SDM, 5**(**1), 12–23.

Nugroho, B. (2020). *Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru terhadap Kinerja di Sekolah Dasar Negeri Yogyakarta*. Jurnal Pendidikan Dasar, 15**(1),** 33–42.

Putra, I. K. (2019). *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan*. Jurnal Ilmiah Pendidikan, **5**(2), 88–97.

Rahmawati, L. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok*. Jurnal Golden Age, 7(2), 150–159.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.

Sari, D. P. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Sleman*. Jurnal Manajemen Pendidikan, **10**(2), 101–110.

Wibowo, A. (2021). *Kompetensi Guru, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru SD di Kabupaten Bogor*. Jurnal Administrasi Pendidikan, **11**(1), 34–43.

Yuliana, S. (2020). *Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Bekasi*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 7**(**2), 155–163.