

## Pengaruh Kompetensi Guru, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Kisri Yanti<sup>1</sup>, Reniati Reniati<sup>2\*</sup>, Dian Prihardini Wibawa<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bangka Belitung, kisriyanti30@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Bangka Belitung, r3ni4ti@gmail.com

<sup>3</sup>Universitas Bangka Belitung, dianprihardini@ubb.ac.id

### ABSTRAK

Kinerja guru yang maksimal sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang dimiliki serta budaya organisasi yang terbentuk di lingkungan sekolah. Variasi kompetensi guru, belum kuatnya budaya organisasi, serta perbedaan tingkat kepuasan kerja guru menjadi fenomena yang relevan untuk dikaji pada guru SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang sebagai institusi pendidikan berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 42 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, kompetensi guru memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, sementara budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kepuasan kerja berperan penting dalam upaya peningkatan kinerja guru di SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan serta manfaat praktis bagi sekolah sebagai dasar pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja melalui penguatan kompetensi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja demi terciptanya mutu pendidikan yang lebih baik.

**Kata Kunci :** Kompetensi Guru, Budaya Organisasi, Kinerja Guru, Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

*Maximum teacher performance is greatly influenced by the level of competence possessed and the organizational culture formed in the school environment. Variations in teacher competence, lack of strong organizational culture, and differences in teachers' job satisfaction levels are relevant phenomena to be studied in teachers of SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang as an educational institution based on Islamic values. This study aims to examine the influence of teacher competence and organizational culture on teacher performance mediated by job satisfaction. The research method used is a descriptive quantitative approach. The population as well as the research sample amounted to 42 respondents using saturated sampling techniques. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires, while data analysis used SEM PLS. The results of the study showed that teacher competence and organizational culture had a positive and significant effect on teacher job satisfaction, teacher*

*competence had a positive but insignificant influence on teacher performance, while organizational culture did not have a direct influence on teacher performance. Nevertheless, job satisfaction is able to mediate the relationship between teacher competence and organizational culture on teacher performance. Therefore, job satisfaction plays an important role in efforts to improve teacher performance at SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang. This research makes a theoretical contribution to the development of human resource management studies in the field of education as well as practical benefits for schools as a basis for policy-making to improve performance through strengthening competence, organizational culture, and job satisfaction for the sake of creating better quality education.*

**Keywords:** *Teacher Competence, Organizational Culture, Teacher Performance, Job Satisfaction*

*Naskah diterima: 28 Januari 2026, direvisi: 04 Maret- 07 Mei 2026, diterbitkan: 20-Mei-2026*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah sistem yang terstruktur dan memiliki misi yang cukup luas yaitu mencakup berbagai aspek perkembangan manusia mulai dengan perkembangan fisik, kesehatan, keterampilan, pemikiran, perasaan, kemauan, interaksi sosial sampai kepada masalah kepercayaan atau keimanan (Rahmawati & Hanafi, 2022). Peningkatan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan (Konadi et al., 2022).

Kelancaran seluruh proses kegiatan pendidikan, terutama di lingkungan sekolah, sepenuhnya menjadi tanggung jawab para guru (Nisa et al., 2021). Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan peserta didik khususnya dalam proses kegiatan belajar mengajar yang tentunya sangat berpengaruh dan memiliki peran terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Marliya et al., 2020). Seorang pendidik wajib memiliki berbagai kompetensi dalam menjalankan tugasnya (Harnani. S, 2020). Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru membantu sekolah sebagai organisasi pendidikan menjadi berkualitas (Ratnasari et al., 2021).

Sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki kumpulan nilai, norma, ungkapan dan perilaku yang mempengaruhi cara individu di dalam organisasi saling berinteraksi serta sejauh mana mereka dapat menggunakan tenaga mereka dalam organisasi (Haryadin & Iba, 2023). Dalam sebuah

organisasi, budaya dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja yang dilaksanakan sehingga akan menciptakan suatu budaya kerja yang unik dan khas dalam organisasi tersebut (Samtono, 2020). Kesesuaian dalam suatu organisasi atau instansi terhadap nilai-nilai yang dimiliki menyebabkan kepuasan kerja yang mendorong individu untuk bertahan pada organisasinya dan berkarir dalam waktu yang lama (Juhari et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan fenomena kompleks yang mempunyai berbagai faktor saling berhubungan diantaranya termasuk aspek personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja dalam konteks guru merupakan hasil dari berbagai sikap dan pandangan seorang guru terhadap pekerjaannya serta faktor-faktor yang terkait dengan profesinya (Saragih & Suhendro, 2020). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu dapat dilihat dari munculnya perasaan puas dan terselesaikannya tugas-tugas secara efektif yang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu, serta meningkatnya motivasi kerja seperti dedikasi, kerajinan, ketekunan, dan kreativitas kerja yang tinggi (Restanti et al., 2020).

**Tabel I. 1 Perbandingan Sekolah Dasar Swasta Sebagai Objek Penelitian**

| Nama Sekolah   | Akreditasi | Tahun berdiri | Jumlah Siswa | Guru di bidangnya |
|----------------|------------|---------------|--------------|-------------------|
| SD Alam Bangka | B          | 2015          | 96           | 15                |

|  |             |      |     |    |
|--|-------------|------|-----|----|
| Belitung<br>Pangkalpinang                    | (2021)      |      |     |    |
| SD Al-Quran<br>Darul Fatah<br>Pangkalpinang  | C<br>(2019) | 2017 | 130 | 16 |
| SDIT Al Bina<br>Pangkalpinang                | A<br>(2021) | 2009 | 348 | 21 |
| SDIT Insantama<br>Pangkalpinang              | B<br>(2022) | 2021 | 262 | 14 |
| SDIT Qur'ani<br>Adh- Dhuhaa<br>Pangkalpinang | B<br>(2022) | 2020 | 314 | 21 |

Sumber: *daftarsekolah.net 2025*

Pada Tabel I.1, dapat diketahui bahwa SDIT Adh-Dhuhaa Pangkalpinang memiliki jumlah guru yang sesuai dibidangnya sebanyak 21 orang. Sekolah ini menempati urutan kedua dengan jumlah siswa terbanyak, yaitu 314 siswa. Meskipun baru 5 tahun dan belum mencetak lulusan, SDIT Ad-Dhuhaa Pangkalpinang telah memperoleh akreditasi B.

SDIT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang merupakan organisasi sekolah dasar yang melayani pengajaran jenjang pendidikan dasar di Kota Pangkal Pinang, Jl. Melati I Nomor 257, Bukit Merapin, Kec. Gerunggang. Sekolah ini memiliki visi “Mewujudkan Generasi QUR'ANI” (Ahlul Qur'an, Unggul, Robbani, Akhlakul Karimah, Nasionalis dan Intelektual). Pelajaran yang disampaikan pada peserta didik mencakup semua mata pelajaran wajib yang sesuai dengan kurikulum, serta dilengkapi dengan nilai-nilai agama.

Berdasarkan pra survey peneliti menemukan bahwa terdapat guru di sekolah masih kurang puas dalam bekerja, dilihat dari beberapa guru yang masih merasa upah yang belum terpenuhi, belum diberikan kesempatan untuk promosi jabatan, serta belum di berikan dukungan yang maksimal oleh atasan.

Suwandi et al., (2022) berpandangan bahwa Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi kepuasan individu itu sendiri terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memebrikan hal-hal yang dianggap penting

melalui pencapaian hasil kerjanya. Paparang et al., (2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Menurut (Mustika, 2022) kepuasan kerja guru merupakan satu faktor penting Kinerja guru yang baik juga membutuhkan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, pendidikan yang relevan, keahlian, keterampilan, dan perilaku yang mendukung (Konadi. W, dkk (2022).

Pada sekolah menemukan terdapat beberapa guru yang belum optimal dalam bekerja dilihat dari beberapa guru yang masih belum memberikan pelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswanya. Belum maksimal dalam kecepatan dan ketepatan, dilihat dari beberapa guru yang belum teliti dalam menilai hasil belajar siswa. Belum inisatif dalam bekerja, dilihat dari beberapa guru yang belum bisa menerapkan berbagai metode pembelajaran yang baru. Belum maskimal dalam kemampuan mengajar dan mengelola interaksi belajar mengajar di dalam kelas. Dan masih kurang berkomunikasi, dilihat dari beberapa guru yang belum melaksanakan layanan bimbingan belajar. Berdasarkan temuan fenomena diatas, penitng untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

## KAJIAN LITERATUR

### Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan unsur utama dalam standar profesi selain kode etik yang berfungsi sebagai pedoman perilaku profesional dan diatur melalui prosedur seera sistem pengawasan tertentu (Hafsah M. Nur & Nurul Fatonah, 2022). Kompetensi mencerminkan karaktersitik mendasar yang dimiliki individu dalam suatu organisasi yang mempengaruhi kemampuan mereka dalam menghasilkan kinerja pada bidang pekerjaan tertentu. Dengan demikian, kompetensi berkaitan erat dengan aspek kepribadian yang bersifat mendalam dan melekat pada individu,

serta tercermin melalui pola perilaku yang relatif konsisten dan dapat diprediksi dalam berbagai situasi kerja (Heri & Andayani, 2020).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang (Indajang et al., 2020):

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi

Menurut (Rohman, 2020), dimensi dan indikator dari kompetensi guru sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik; menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran mendidik, pengembangan potensi peserta didik, penilaian dan evaluasi
2. Kompetensi Profesional: kemampuan penguasaan materi pembelajaran; kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media pembelajaran
3. Kompetensi kepribadian: kepribadian yang dewasa, kepribadian yang menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia
4. Kompetensi sosial: menggunakan teknologi komunikasi dan informasi, bergaul secara efektif kepada peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai perangkat nilai dan norma yang dianut secara kolektif oleh anggota organisasi. Ketika pegawai memandang nilai dan norma tersebut sebagai suatu yang penting, bermakna, dan bernilai, maka kondisi tersebut mendukung terciptanya kenyamanan dalam bekerja serta mendorong peningkatan kinerja (Jufrizen et al., 2021). Dalam konteks yang lebih luas, budaya organisasi juga dipahami sebagai

kumpulan nilai, norma, standar, prinsip, moral, dan pengetahuan bersama yang mengarahkan fungsi organisasi, termasuk dalam menghadapi tantangan (Rodríguez-González et al., 2023). Menurut Moeliono dalam (Prasetyo et al., 2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Komunikasi
2. Motivasi
3. Karakteristik Organisasi
4. Proses-proses administrasi
5. Struktur organisasi
6. Gaya Manajemen

Adapun dimensi dan indikator budaya organisasi yang diukur pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kerja ikhlas
  - a. Bekerja dengan hati
  - b. Bekerja dengan niat yang tulus semata karena ibadah
2. Kerja Keras
  - a. Bekerja dengan sungguh-sungguh
  - b. Bekerja dengan daya dan tenaga
  - c. Bekerja dengan pantang menyerah
3. Kerja Cerdas
  - a. Bekerja kreatif dan inovatif
  - b. Memanfaatkan waktu seoptimal mungkin dan efisien
4. Kerja Tuntas
  - a. Bekerja dengan semangat
  - b. Bekerja hingga selesai

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merujuk pada sikap individu yang dapat bersifat positif maupun negatif terhadap sebagian atau keseluruhan aspek pekerjaan yang dijalani (Hasanah & Fitiani Dewi, 2023). Kepuasan kerja juga merupakan konsekuensi dari tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai wujud penilaian individu terhadap kualitas layanan, hubungan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta pencapaian kinerja yang diraih dalam organisasi (Ismail, 2021). Dalam konteks profesi pendidik, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang atau

tidak senang seseorang guru terhadap pekerjaan yang dijalani, yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan guru dan imbalan yang diberikan pihak sekolah. Tingkat kepuasan ini menggambarkan sejauh mana pekerja guru mampu memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional guru. sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas mengajar menjadi refleksi dari tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya (Yuliarni et al., 2021).

Menurut Saragih & Suhendro, (2020) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu :

- a. Faktor Individu, yang mencakup usia, kondisi kesehatan, karakter kepribadian, serta tingkat harapan;
- b. Faktor Sosial, yang meliputi hubungan kekeluargaan, persepsi masyarakat, kesediaan berinteraksi, aktivitas organisasi pekerja, kebebasan berpendapat, serta hubungan sosial kemasyarakatan;
- c. Faktor Pekerjaan, yang mencakup tingkat upah, sistem pengawasan, rasa aman dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja, serta peluang pengembangan dan kemajuan karier.

## Kinerja Guru

Kinerja dapat dipahami sebagai perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi (Huda, 2022). Dalam konteks pendidikan, kinerja guru memiliki peran strategis karena secara langsung berpengaruh terhadap mutu pendidikan pada setiap jenjang. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan sosial yang muncul sebagai akibat dari perkembangan sistem informasi dan kemajuan ilmu pengetahuan (Dewi, 2020).

Selanjutnya, kinerja guru merujuk pada perilaku kerja nyata yang ditunjukkan guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah berdasarkan standar kerja dan kesesuaian dengan tanggung jawab yang diemban (Hermanto & Srimulyani, 2022). Kinerja tersebut tercermin dalam berbagai aktivitas

profesional, meliputi kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik (Anwar, 2020).

Menurut Pratiwi et al., (2021), ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya : 1) Kepribadian dan Dedikasi, 2) Pengembangan Profesi, 3) Kemampuan Mengajar, 4) Komunikasi, 5) Hubungan dengan masyarakat, 6) Kedisiplinan, 7) Kesejahteraan, 8) Iklim Kerja. Adapun dimensi dan indikator kinerja guru sebagai berikut (Zulianto et al., 2023):

1. Kualitas Kerja : Merencanakan program pengajaran dengan tepat; dan menerapkan hal hal yang baru dalam pembelajaran
2. Kecepatan dan Ketepatan: Melakukan penilaian hasil belajar secara teliti; menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik
3. Inisiatif: Menggunakan media pembelajaran; menggunakan berbagai metode pembelajaran
4. Kemampuan: Mampu mengelola interaksi belajar mengajar; mampu melakukan penilaian hasil belajar
5. Komunikasi: Mengkomunikasikan hal baru dalam pembelajaran; dan terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dalam penelitian melibatkan analisis statistik yang dilakukan dengan baik pada populasi atau kelompok tertentu untuk mengevaluasi ide atau gagasan yang telah terbentuk sebelumnya.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini yaitu Guru di SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang yang berlokasi di Jl. Melati 1 No. 257, Kec. Gerunggang, Kota Pangkalpinang dimulai dari tahun 2023 hingga selesai

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh guru di SD ITQur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang yang berjumlah 42 orang guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sehingga, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 42 orang guru.

## Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini berupa informasi dan website. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan studi literatur

## Pengukuran Variabel

Penelitian ini menilai tanggapan responden berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan sebagai alat untuk mengukur berbagai aspek seperti sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Jawaban setiap item mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif berupa poin 1-5.

**Tabel 1.2 Skala Pengukuran Variabel**

| Skala                     | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju                    | 4    |
| Ragu-Ragu (S)             | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber : Sugiyono, 2020

## Teknik Analisis Data dan Pengolahan Data

Pada penelitian ini, Teknik analisis data menggunakan metode analisis PLS (Partial Least Square dengan langkah-langkah pengolahan data dan permodelan persamaan struktural yang dilakukan menggunakan software SmartPLS 3 sebagai berikut :

1. Perancangan Model Pengukuran (*Outer Model*).
2. Perancangan Model Struktural (*Inner Model*).
3. Membuat Diagram Jalur.
4. Koversi diagram jalur ke sistem persamaan.
5. Evaluasi *Goodness of Fit model* mencakup penilaian terhadap model

pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

6. Pengujian hipotesis dengan interpretasi model. Interpretasi berdasarkan hasil model struktur.

## PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Hasil rekapitulasi nilai-rata analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel IV. Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Variabel Penelitian**

| Variabel Penelitian | Rata-Rata | Kategori Penilaian |
|---------------------|-----------|--------------------|
| Kompetensi Guru     | 3.59      | Tinggi             |
| Budaya Organisasi   | 3.72      | Tinggi             |
| Kinerja Guru        | 3.71      | Tinggi             |
| Kepuasan Kerja      | 3.64      | Tinggi             |

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata masing-masing variabel berada di kriteria tinggi, dikarenakan skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.64. sehingga menunjukkan rentang rata-rata pada interval 3.41-4.20 yang dapat dikatakan kategori penilaian tinggi.

### Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### 1. Uji Validitas Konvergen

**Tabel 1.3 Hasil Nilai Loading Factor & AVE**

| Variabel Laten         | Indikator | Loading (>0.5) | AVE (>0.5) |
|------------------------|-----------|----------------|------------|
| Kompetensi Guru (X1)   | KO1       | 0.790          | 0.719      |
|                        | KO2       | 0.760          |            |
|                        | KO3       | 0.823          |            |
|                        | KO4       | 0.910          |            |
|                        | KO5       | 0.843          |            |
|                        | KO6       | 0.856          |            |
|                        | KO7       | 0.864          |            |
|                        | KO8       | 0.886          |            |
|                        | KO9       | 0.861          |            |
|                        | KO10      | 0.858          |            |
|                        | KO11      | 0.839          |            |
|                        | KO12      | 0.873          |            |
| Budaya Organisasi (X2) | BO1       | 0.865          | 0.656      |
|                        | BO2       | 0.878          |            |
|                        | BO3       | 0.895          |            |

| Variabel Laten   | Indikator          | Loading (>0.5) | AVE (>0.5) |       |
|------------------|--------------------|----------------|------------|-------|
|                  | BO4                | 0.801          | 0.654      |       |
|                  | BO5                | 0.809          |            |       |
|                  | BO6                | 0.686          |            |       |
|                  | BO7                | 0.781          |            |       |
|                  | BO8                | 0.741          |            |       |
|                  | BO9                | 0.810          |            |       |
|                  | Kepuasan Kerja (Z) | KK1            |            | 0.842 |
|                  |                    | KK2            |            | 0.874 |
|                  |                    | KK3            |            | 0.718 |
|                  |                    | KK4            |            | 0.766 |
| KK5              |                    | 0.872          |            |       |
| KK6              |                    | 0.678          |            |       |
| KK7              |                    | 0.835          |            |       |
| KK8              |                    | 0.836          |            |       |
| KK9              |                    | 0.807          |            |       |
| KK10             |                    | 0.837          |            |       |
| Kinerja Guru (Y) | KI1                | 0.641          | 0.607      |       |
|                  | KI2                | 0.826          |            |       |
|                  | KI3                | 0.879          |            |       |
|                  | KI4                | 0.867          |            |       |
|                  | KI5                | 0.687          |            |       |
|                  | KI6                | 0.785          |            |       |
|                  | KI7                | 0.858          |            |       |
|                  | KI8                | 0.751          |            |       |
|                  | KI9                | 0.745          |            |       |
|                  | KI10               | 0.713          |            |       |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel 1.3 diatas, menunjukkan hasil semua indikator variabel dalam penelitian sudah memenuhi persyaratan dari validitas konvergen sehingga dinyatakan valid. Selain itu nilai AVE sudah memenuhi syarat validitas yaitu >0.5.

## 2. Uji Discriminant Validity

Tabel 1.4 Nilai Cross Loading

| Indikator | KO    | BO    | KK    | KI    |
|-----------|-------|-------|-------|-------|
| KO1       | 0.790 | 0.446 | 0.567 | 0.440 |
| KO2       | 0.760 | 0.529 | 0.462 | 0.367 |
| KO3       | 0.823 | 0.580 | 0.673 | 0.543 |
| KO4       | 0.910 | 0.604 | 0.632 | 0.457 |
| KO5       | 0.843 | 0.555 | 0.550 | 0.465 |
| KO6       | 0.856 | 0.583 | 0.607 | 0.398 |
| KO7       | 0.864 | 0.674 | 0.707 | 0.628 |
| KO8       | 0.886 | 0.749 | 0.745 | 0.604 |
| KO9       | 0.861 | 0.638 | 0.672 | 0.464 |
| KO10      | 0.858 | 0.583 | 0.613 | 0.440 |
| KO11      | 0.839 | 0.613 | 0.686 | 0.514 |
| KO12      | 0.873 | 0.635 | 0.685 | 0.557 |
| BO1       | 0.702 | 0.865 | 0.692 | 0.429 |
| BO2       | 0.677 | 0.878 | 0.722 | 0.487 |

| Indikator | KO    | BO    | KK    | KI    |
|-----------|-------|-------|-------|-------|
| BO3       | 0.522 | 0.895 | 0.671 | 0.437 |
| BO4       | 0.631 | 0.801 | 0.660 | 0.499 |
| BO5       | 0.523 | 0.809 | 0.558 | 0.364 |
| BO6       | 0.517 | 0.686 | 0.343 | 0.274 |
| BO7       | 0.600 | 0.781 | 0.594 | 0.299 |
| BO8       | 0.389 | 0.741 | 0.507 | 0.254 |
| BO9       | 0.584 | 0.810 | 0.643 | 0.538 |
| KK1       | 0.620 | 0.541 | 0.842 | 0.639 |
| KK2       | 0.699 | 0.712 | 0.874 | 0.649 |
| KK3       | 0.412 | 0.547 | 0.718 | 0.425 |
| KK4       | 0.643 | 0.506 | 0.766 | 0.546 |
| KK5       | 0.651 | 0.696 | 0.872 | 0.662 |
| KK6       | 0.415 | 0.587 | 0.678 | 0.385 |
| KK7       | 0.636 | 0.603 | 0.835 | 0.665 |
| KK8       | 0.592 | 0.586 | 0.836 | 0.681 |
| KK9       | 0.691 | 0.659 | 0.807 | 0.557 |
| KK10      | 0.682 | 0.679 | 0.837 | 0.529 |
| KI1       | 0.306 | 0.359 | 0.540 | 0.641 |
| KI2       | 0.488 | 0.472 | 0.661 | 0.826 |
| KI3       | 0.418 | 0.391 | 0.559 | 0.879 |
| KI4       | 0.501 | 0.545 | 0.678 | 0.867 |
| KI5       | 0.273 | 0.031 | 0.226 | 0.687 |
| KI6       | 0.440 | 0.338 | 0.575 | 0.785 |
| KI7       | 0.362 | 0.263 | 0.503 | 0.858 |
| KI8       | 0.531 | 0.384 | 0.572 | 0.751 |
| KI9       | 0.625 | 0.547 | 0.555 | 0.745 |
| KI10      | 0.519 | 0.401 | 0.540 | 0.713 |

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Nilai *cross loading* pada tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa variabel yang terdapat pada konstruk memenuhi kriteria validitas deskriminan yang memadai.

## 3. Uji Reliabilitas

Tabel 1.5 Nilai Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

|                   | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|-------------------|------------------|-----------------------|
| Kompetensi Guru   | 0.964            | 0.968                 |
| Budaya Organisasi | 0.934            | 0.945                 |
| Kinerja Guru      | 0.927            | 0.939                 |
| Kepuasan Kerja    | 0.940            | 0.950                 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil uji tabel 1.5 diatas menunjukkan bahwa setiap variabel sudah memiliki tingkat akurasi dan konsistensi sesuai, sehingga dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* >0.7.

**Evaluasi model Struktural (Inner Model)**

**1. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup> Value)**

**Tabel 1.6 Nilai Uji R<sup>2</sup> Value**

| Variabel Laten     | R Square | R Square Adjusted |
|--------------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.669    | 0.652             |
| Kinerja Guru (Y)   | 0.529    | 0.492             |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel 1.6 diatas menunjukkkn bahwa nilai R square >0.5 sehingga dapat dikatakan keduanya adalah variabel dengan model yang moderat.

**2. Effect Size (f<sup>2</sup>)**

**Tabel 1.7 Hasil Uji Effect Size (f<sup>2</sup>)**

| Variabel Laten         | Kinerja Guru (Y) |
|------------------------|------------------|
| Kompetensi Guru (X1)   | 0.017            |
| Budaya Organisasi (X2) | 0.015            |
| Kepuasan Kerja (Z)     | 0.356            |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel 1.7 diatas menunjukkan bahwa nilai effect size kompetensi guru dan budaya organisasi <0,02 , sehingga kontribusi keduanya sangat kecil atau hampir tidak signifikan yterhadap kinerja guru. Sedangkan kepuasan kerja >0,35 dan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang besar dan signifikan terhadap kinerja guru.

**3. Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)**

**Tabel 1.8 Hasil Analisis Blindfolding**

| Variabel Laten     | Q2 (=1-SSE/SSO) |
|--------------------|-----------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.420           |
| Kinerja Guru (Y)   | 0.287           |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil tabel 1.8 diatas menunjukkan nilai Q<sup>2</sup> model konstruk kedua variable >0, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai observasi yang didapat sudah memiliki predictive relevance model struktural yang baik.

**Pengujian Hipotesis**

**1. Pengaruh Langsung (Dirrect Effect)**

**Tabel 1.9 Hasil Uji Dirrect Effect**

| Hipotesis  | Original Sample (O) | T-Statistic (IOS/STDEVI) | P Values |
|------------|---------------------|--------------------------|----------|
| H1 KO → KK | 0.439               | 4.294                    | 0.000    |
| H2 BO → KK | 0.444               | 3.505                    | 0.001    |
| H3 KO → KI | 0.146               | 0.633                    | 0.530    |
| H4 BO → KI | -0.136              | 0.523                    | 0.603    |
| H5 KK → KI | 0.712               | 3.656                    | 0.001    |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel 1.9 diatas, menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sementara kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga kepuasan kerja menjadi variabel kunci dalam meningkatkan kinerja guru.

**2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)**

**Tabel 1.10 Hasil Uji Indirrect Effect**

| Hipotesis       | Original Sample (O) | T-Statistic (IOS/STD EVI) | P Values |
|-----------------|---------------------|---------------------------|----------|
| H6 KO → KK → KI | 0.313               | 2.643                     | 0.011    |
| H7 BO → KK → KI | 0.316               | 2.682                     | 0.010    |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel 1.10 diatas, menunjukkan bahwa kompetensi guru (0,313;p<0,05) dan budaya organisais (0,316;p<0,05) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja terbukti memdiiasi hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja guru.

**Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja guru di SD IT Qur’ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang. Hal ini didukung oleh hasil analisis kuantitatif yang menunjukkan nilai orignal sample sebesar 0,439 dengan

arah positif, nilai t-statistic sebesar 4,294, serta p-value sebesar 0,000. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja guru di SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang. Hasil penelitian Restanti et al., (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi intelektual, emosional, dan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi guru akan sejalan dengan meningkatnya tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaannya.

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang, ditunjukkan oleh hasil original sample sebesar 0,444, t-statistic 3,505, dan p-value 0,001. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi di sekolah tersebut telah terbentuk dengan baik, tercermin dari lingkungan kerja yang religius, harmonis, dan bernilai moral, sehingga guru merasa dihargai, selaras dengan nilai pribadi, serta memaknai pekerjaan sebagai bentuk pengabdian, pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian (Suryati et al., 2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat menegaskan peran strategis budaya organisasi dalam membentuk persepsi dan pengalaman kerja guru.

## **Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang, ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0,146, t-statistic 0,633, dan p-value 0,530 ( $>0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun guru memiliki kompetensi yang cukup baik, kompetensi tersebut belum sepenuhnya terimplementasi secara konsisten

dalam praktik pembelajaran, terutama terkait penguasaan materi sesuai dengan kurikulum. Kondisi ini menyebabkan kompetensi belum menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja guru, karena kinerja guru dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, komitmen, dukungan pimpinan, serta sarana dan prasarana. Hasil penelitian ini sejalan dengan Suciati (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi guru tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja tanpa didukung oleh penerapan yang optimal dan lingkungan kerja yang kondusif.

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang, ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar -0,136, t-statistic 0,523, dan p-value 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi telah terbentuk dengan baik, namun budaya organisasi tersebut lebih berfungsi menciptakan kenyamanan emosional dibandingkan sebagai penggerak peningkatan kinerja. Kinerja guru lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, serta dukungan sarana dan prasarana. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Marshanda et al. (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru, sehingga diperlukan integrasi budaya organisasi dengan sistem manajemen kinerja dan penguatan profesionalisme guru agar berdampak lebih nyata ke kinerja sekolah.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang, dengan nilai original sample sebesar 0,712, t-statistic 3,656, dan p-value 0,00. Kepuasan kerja tercermin dari hubungan interpersonal dan lingkungan kerja yang harmonis mendorong perasaan positif, komitmen, serta fokus guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga

berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Althuwaybi, (2024) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru.

## **Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang, dengan nilai original sample sebesar 0,313, t-statistic 2,643, dan p-value 0,011. Temuan ini mengindikasikan kompetensi guru belum secara langsung meningkatkan kinerja tanpa didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang memadai. Kepuasan kerja berperan sebagai penghubung yang memungkinkan kompetensi guru diwujudkan dalam kinerja nyata melalui meningkatnya motivasi, keterlibatan, dan komitmen kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sulistyani et al.(2023) yang menegaskan peningkatan kompetensi perlu diimbangi dengan strategi peningkatan kepuasan kerja agar kinerja guru dapat optimal.

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang,, dengan nilai original sample 0,316, t-statistic 2,682, dan p-value 0,010. Temuan ini menjelaskan bahwa meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, budaya tersebut mendorong kinerja ketika diinternalisasikan melalui tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja berperan memperkuat nilai budaya organisasi dalam perilaku kerja guru, hasil ini sejalan dengan temuan (Nurhasanah et al., 2022) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan mediator penting dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD IT Adh-Dhuhaa Pangkalpinang
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang
3. Kompetensi guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
5. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru di SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang
7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru di SD IT Qur'ani Adh-Dhuhaa Pangkalpinang  
Dari hasil pengamatan dari penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kesadaran pentingnya tingkat kepuasan kerja dan aktif menjaga kesejahteraan emosional serta motivasi diri agar kinerja dapat meningkat; meningkatkan kesadaran dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung hubungan interpersonal yang harmonis serta memberikan penghargaan atas prestasi guru; dan turut aktif untuk

- mengembangkan karir atau meningkatkan kompetensi.
2. Bagi Pemerintah  
Bagi pemerintah sebagai pembuat kebijakan pendidikan, peneliti memberikan saran untuk merancang kebijakan yang mendukung pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, sertifikasi, dan bimbingan profesional secara rutin; dan menetapkan standar kesejahteraan dan kepuasan kerja guru sebagai bagian dari evaluasi kinerja untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan
  3. Bagi Peneliti selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam, serta dapat menambah variabel lain yang mendukung kinerja seperti komitmen, motivasi, disiplin kerja dll, selain itu, dapat mengganti objek penelitian ke subsektor yang berbeda selain pendidikan, seperti pemerintah, kesehatan, bisnis dan industri dll.

## REFERENSI

- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>
- Dewi, R. (2020). *KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN PROSES PEMBELAJARAN PADA MIN MESJIDRAYA BAITURRAHMANBANDA ACEH*. 2(1), 11–21.
- Hafsah M. Nur, & Nurul Fatonah. (2022). Paradigma Kompetensi Guru. *Jurnal PGSD UNIGA*, 2(1), 12–16. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPGSDU/about>
- Harnani, S. (2020). Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Tamansiswa Kota Malang. *Jurnal MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)*, 5(1), 48–57. <https://doi.org/10.33005/mebis.v5i1.100>
- Haryadin, & Iba, Z. (2023). *PENGARUH MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH, PENGALAMAN MENGAJAR DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN*. 12(23), 16–22.
- Hasanah, F., & Fitiani Dewi, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333–1348. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646>
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–29.
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, A. (2022). *Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Karyawan Kinerja Menggunakan Dimensi Kewarganegaraan Organisasi Perilaku sebagai Mediasi*. 1–19.
- Huda, M. (2022). Analisis Faktor Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2083>
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Ismail, Y. Z. (2021). *KEPUASAN KERJA DALAM MEMBANGUN PRILAKU ORGANISASI PADA. Educacao e*

- Sociedade*, 15(1), 104–120.  
[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao\\_PereiraAS\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_PereiraAS_1.pdf)  
[http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbc\\_s\\_00\\_11/rbc\\_s11\\_01.htm](http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbc_s_00_11/rbc_s11_01.htm)  
[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7845/1/td\\_2306.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7845/1/td_2306.pdf)  
<https://direitofma2010.files.wordpress.com/2010/>
- Jufrizen, Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.  
<https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Juhari, J., Hamsani, H., & Daulay, P. (2023). Pengaruh Culture Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Laboratorium Dinas Pupr Prov Bangka Belitung. *Holistic Journal of Management Research*, 8(1).
- Konadi, W., Kamaruddin, & Hidayati, S. (2022). KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU SD DI KECAMATAN BANDAR BARU KABUPATEN PIDIE JAYA Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 673–681.
- Marliya, M., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. *Journal of Education Research*, 1(3), 206–2012.  
<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.23>
- Marshanda, Puspita, D., Sarira, L., & Nugraha, Y. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri 23 Batara Kota Palopo. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(November), 3.
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI BANDA ACEH. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 39–53.  
<https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.1131>
- Nisa, A., MZ, Z. A., & Vebrianto, R. (2021). Problematika Pembelajaran Matematika di SD Muhammadiyah Kampa Full Day School. *El-Ibtidaiy: Journal of Primary Education*, 4(1), 95.  
<https://doi.org/10.24014/ejpe.v4i1.11655>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.  
<https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3133>
- Prasetyo, B., Marlana, & Janah, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus Pada PT . Bank Perkreditan Rakyat “ Ngunut Arta ” Tulungagung ). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8(2), 211–221.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753.  
<https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Rahmawati, E., & Rozak Hanafi, I. (2022). Internalisasi Pendidikan Karakter Pelajar Melalui Pembentukan Revolusi Mental. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 1, 220–243.  
<https://doi.org/10.58561/jkpi.v1i2.38>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.1114>

- Restanti, M. D., Paminto, A., & Michael. (2020a). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Emosional serta Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 225–245.
- Restanti, M. D., Paminto, A., & Michael. (2020b). PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL DAN EMOSIONAL SERTA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 DI SAMARINDA Maya Dhewi Restanti. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 225–245.
- Rodríguez-González, R. M., Madrid-Guijarro, A., & Maldonado-Guzmán, G. (2023). Digital organizational culture and absorptive capacity as precursors to supply chain resilience and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 420(July), 8411. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.138411>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Kelas*, 1(2), 92–102. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinaska>
- Samtono. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Sma 1 Salatiga. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(3), 137–150.
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah , budaya kerja guru , dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654>
- Suciati, B. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Di Sma Negeri 1 Kejayan Kabupaten Pasuruan. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 7(4), 373–386. <https://doi.org/10.37504/map.v7i4.685>
- Sulistiyani, D., Kosasih, K., & Syahidin, R. (2023). Dampak Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Penelitian Kasus Di Upt Puskesmas Babulu). *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 13. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.2.1.2626>
- Sultan Mohammad Althuwaybi, R. (2024). The Effect of Job Satisfaction on the Performance of Saudi EFL Elementary School Teachers in Taif City. *International Journal of English Language Education*, 12(2), 71. <https://doi.org/10.5296/ijele.v12i2.22044>
- Suryati, S., Nyoto, N., & Sudarno, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 36–47. <https://doi.org/10.69607/jm.v3i1.50>
- Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 13(1), 35–48. <https://doi.org/10.52657/jiem.v13i1.1731>
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Al-Ilmi*, 1(2), 46–60.
- Zulianto, Z., Buchori, A., & Saputra, B. A. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pecalungan Kabupaten Batang. *Media Penelitian Pendidikan : Jurnal Penelitian Dalam Bidang Pendidikan Dan Pengajaran*, 17(2), 242–255. <https://doi.org/10.26877/mpp.v17i2.15178>