

## Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru dengan Memperhatikan Budaya Kerja, Karakteristik Guru Milenial dan Person-Job Fit (Studi Kasus di SD Negeri 16 Meulaboh Kabupaten Aceh Barat)

Syarifuddin<sup>1\*</sup>, Muhammad Adnan<sup>2</sup>, Asrul Karim<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat  
) email: syarifuddinsof@gmail.com

<sup>2</sup>Kepala SD Negeri Gaseu - Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Barat  
email: adnangleng82@gmail.com

<sup>3</sup>Dosen PGSD Universitas Almuslim - Aceh  
email: asrulkarim@umuslim.ac.id

### Article history

Received:  
June 02, 2024  
Accepted:  
June 5, 2024  
Published:  
June 11, 2024

Page:  
116 – 122

Keywords:  
teacher competency,  
work culture,  
characteristics of  
millennial teachers,  
person job fit



© 2023  
Oleh authors. *peusangan*  
*Almuslim Journal of Education*  
*Management*. Artikel ini bersifat  
open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan *Creative Commons*  
*Attribution-ShareAlike 4.0*  
*International License*

**ABSTRACT:** This research aims to find research gaps with previous research that describes work culture, characteristics of millennial teachers and person job fit towards efforts to improve teacher competency. The research was conducted on teachers at SD Negeri 16 Meulaboh, West Aceh Regency. Using quantitative descriptive research with an explanatory research approach. To test the hypothesis in this study, regression analysis techniques were used. The results of this research found that efforts to improve teacher competency through work culture, millennial teacher characteristics and person job fit have the potential to make a positive contribution, simultaneously. However, partial person job fit does not have a significant effect. Work culture factors have the biggest influence.

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mencari gap research dengan penelitian terdahulu yang mendeskripsikan budaya kerja, karakteristik guru milenial dan person job fit terhadap upaya meningkatkan kompetensi guru. Penelitian dilakukan pada guru SD Negeri 16 Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan eksplanatory research. Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Hasil penelitian ini diperoleh temuan bahwa upaya untuk meningkatkan kompetensi guru melalui budaya kerja, karakteristik guru milenial dan person job fit berpotensi memberikan kontribusi positif, secara simultan. Namun secara, parsial person job fit tidak berpengaruh secara signifikan. Faktor budaya kerja, memberikan pengaruh yang terbesar.

### 1. Pendahuluan

Prestasi kerja yang dicapai dengan kompetensi yang dimilikinya, diharapkan akan sesuai antara rencana pembelajaran dan apa yang dicapai (Figlio dan Kenny, 2007). Tetapi hal ini akan di dukung dengan aspek budaya kerja di sekolah, karakteristik guru junior (milenial) dan senior ataupun aspek *person job fit* guru.

Saat pemekaran dan pengembangan daerah di kabupaten Aceh Barat, pasca Tsunami 2004 lalu, daerah ini terus menambah jumlah guru, sebagian besar diisi oleh generasi milenial atau guru muda. Kelompok milenial ini memiliki perbedaan yang mencolok dalam pemaknaan bekerja dan memiliki keuntungan dalam penggunaan teknologi (Usman, dkk, 2024).

Upaya meningkatkan kompetensi guru menjadi tugas pimpinan sekolah, yang terus menerus dengan memperhatikan beberapa aspek, diantaranya budaya kerja di sekolah, karakteristik guru milenial, faktor kecocokan orang dalam pekerjaan, dan faktor-faktor lain.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu sekolah. Ada dua strategi utama yang dapat dilakukan dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu sekolah, yaitu strategi berfokus pada: (1) dimensi struktural; dan (2) dimensi kultural (budaya). Elemen penting budaya organisasi sekolah adalah norma, keyakinan, tradisi, dan lainnya, yang dilakukan warga sekolah secara terus menerus. Setiap sekolah memiliki sejumlah budaya dengan satu budaya dominan dan sejumlah budaya lainnya sebagai bagiannya, misalnya sejumlah keyakinan tentang kemampuan belajar siswa, akan membawa akibat pada perbuatan atau tindakan yang dilakukan guru. Hasil penelitian Kamaruddin, dkk (2022), mendukung bahwa Budaya Organisasi sekolah khususnya budaya kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD. Penelitian Abdullah, Azhari dan Abqa (2023) menemukan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja (termasuk kompetensi).

Aspek budaya diyakini mempengaruhi kepuasan kerja, kompetensi dan akhirnya berdampak pada kinerja guru (Kamaruddin, dkk, 2022). Dan dari hasil penelitian membuktikan kontribusi budaya organisasi sekolah memberi nilai penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru (Laila & Konadi, 2022).

Budaya kerja organisasi merupakan hasil kesepakatan bersama dalam suatu organisasi (Belias dan Koustelios, 2014). Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja (prestasi dan kompetensi) guru, hal ini terungkap melalui riset (Komariah dan Nihayah, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung, dkk (2021) dan Solechan & Setiawati (2009), menunjukkan bahwa karakteristik guru milenial mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi dan kinerja guru. Sedangkan person-job fit tidak berpengaruh terhadap kinerja (Alwi dan Mumtahana, 2023). Keterikatan (*Employee Engagement*) antar guru senior dan junior secara individual dan kelompok menunjukkan komitmen emosional dan intelektual yang mendalam terhadap organisasi sekolah. Kecocokan pekerjaan seseorang yang serin diistilahkan dengan *person-job fit* dinilai karakteristik seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja khususnya pekerjaannya. Xu dkk (2023) menyatakan bahwa dimensi person-job fit terdiri dari kemampuan, sikap, dan minat.

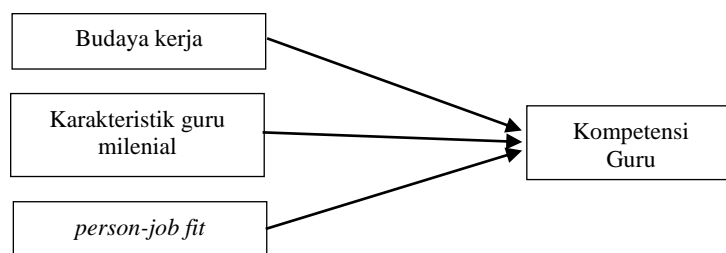
Penelitian ini mendeskripsikan melalui analisis kuantitatif pengaruh budaya kerja, karakteristik guru milenial, dan person-job fit terhadap upaya meningkatkan kompetensi guru.

## 2. Metodologi

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian dilakukan secara deskriptif kuantitatif, dengan dengan pendekatan *eksplanatory research*. Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Dengan hipotesis yang diajukan adalah: (1) terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kompetensi guru, (2) terdapat pengaruh karakteristik guru milenial terhadap kompetensi guru, (3) terdapat pengaruh *person-job fit* atau kesesuaian orang-pekerjaan terhadap kompetensi guru. Keseluruhan ini hipotesis akan diuji lagi secara simultans. Berdasarkan hipotesis berikut ini kerangka kerja penelitian dapat dibuat berikut:



Gambar 1. Konsep Kerangka Penelitian

Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian melalui *google.form*, setelah itu dilakukan analisis data dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik untuk menguji hipotesis yang telah disusun.

Kuesioner atau instrumen penelitian dinilai dengan skala Likert 1–5, dengan skor 1 sangat tidak setuju (STS), skor 2 tidak setuju (TS), skor 3 netral (N), skor 4 setuju (S), dan skor 5 sangat setuju (SS) (Boone dan Boone, 2012).

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 16 Meulaboh kabupaten Aceh Barat pada Maret-April 2024. Responden yang dipilih menjadi responden dalam penelitian ini adalah para guru di sekolah setempat, baik guru ASN (pegawai) maupun honorer, dengan jumlah 6 guru senior (telah bersertifikasi) dan 11 guru junior dengan usia muda (milenial).

### b. Alat Analisis

Untuk melakukan analisis masalah, digunakan pendekatan statistik dengan model analisis regresi berganda (*Multiple Regression*). Adapun model regresi yang dikembangkan dengan keterlibatan variabel penelitian ini dinyatakan sebagai:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$

(Y = Kompetensi,  $X_1$  = Budaya kerja;  $X_2$  = Karakteristik guru milenial;  $X_3$  = *person-job fit*;  $\varepsilon$  = faktor lain)

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Hasil Penelitian

#### 1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Oleh sebab instrument menggunakan kuesioner, perlu diyakinkan melalui uji atas butir-butir yang disusun, dilakukan uji validitas. Validitas merupakan suatu ukuran menunjukkan keakuratan suatu instrumen, sehingga dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara berulang-ulang (Marwan, dkk, 2023). Dengan pedoman bahwa nilai validitas isinya bernilai diatas 0,30.

Variabel budaya kerja sekolah adalah serangkaian asumsi atau keyakinan yang dianut oleh anggota suatu organisasi, meliputi kedisiplinan, keterbukaan, saling menghormati, dan kerja sama. Maka dijabarkan dalam 6 butir pernyataan pengukur variabel budaya kerja dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,733 sampai 0,889.

Demikian pula variabel karakteristik guru milenial yang berisi 6 item, dari dimensi *characterized by being connected, confident, and creative*. Hasil uji diperoleh nilai terkecil koefisien korelasinya 0,357 dan terbesar 0,661 yang terbukti valid diatas nilai minimum validitas 0,300.

Dan untuk variabel *person-job fit* merupakan suatu konsep yang mencakup kesesuaian karakteristik individu, misalnya seperti kemampuan, sikap, dan minat, terhadap lingkungan kerjanya. Ketika individu merasakan bahwa kemampuan, sikap, dan minatnya sesuai atau sesuai dengan tuntutan dan lingkungan kerja organisasi, hal ini cenderung meningkat tingkat kenyamanan mereka. Pada gilirannya, memberikan kontribusi positif terhadap tingkat kompetensi. Maka variabel ini disusun 6 butir pernyataan. Hasil uji validitas didapatkan nilai terkecil koefisien korelasinya 0,504 dan terbesar 0,687.

Dan terakhir faktor kompetensi guru, yang diukur dari dimensi pedagogik, kepribadian, sosial dan dimensi profesionalnya. Zwell (dalam Wibowo, 2010) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu (1) Keyakinan dan Nilai-nilai terhadap diri, (2) Keterampilan, (3) Pengalaman, (4) Karakteristik Kepribadian, (5) Motivasi kerja, (6) Emosional, (7) Kemampuan Intelektual, dan (8) Budaya Organisasi sekolah. Maka variabel ini dijabarkan dalam 8 butir pernyataan. Hasil uji validitas terbukti semua valid dengan rata-rata nilai koefisien korelasinya sebesar 0,479.

Pengujian kehandalan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Digunakan uji reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 yang disyaratkan (Ghozali, 2013). Hasilnya dinyatakan berikut:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas (*Cronbach Alpha*)**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Budaya kerja	0,724	6	Realible
Karakteristik guru milenial	0,863	6	Realible
<i>person-job fit</i>	0,796	6	Realible
Kompetensi guru	0,821	8	Realible

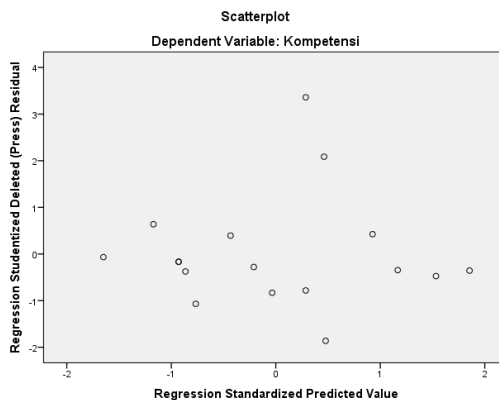
## 2). Uji Asumsi Klasik Model Analisis Regresi

Pemodelan secara statistik inferensia ini mensyaratkan data numerik minimal skala interval, dengan asumsi yang harus dipenuhi yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta linieritas. Untuk uji normalitas digunakan uji *Kolmogorof Smirnof* (K-S), dengan hasil sebagai ditunjukkan tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas**

		Budaya kerja	Karakteristik Guru	person-job fit	Kompetensi
N		17	17	17	17
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	25.8824	26.0588	26.4118	34.8824
	Std. Deviation	2.26060	2.19290	2.23771	3.05946
Most Extreme Differences	Absolute	.185	.179	.133	.199
	Positive	.185	.179	.095	.180
	Negative	-.101	-.137	-.133	-.199
Test Statistic		.185	.179	.133	.199
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124 <sup>c</sup>	.150 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.073 <sup>c</sup>

Besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* dengan probabilitas (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) diatas 0,05, hal ini berarti  $H_0$  dapat diterima yang bermakna data terdistribusi secara normal, atau memenuhi persyaratan uji normalitas. Kemudian dilakukan uji heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 2. Tampak tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terdapat gejala heterokedasitas.



**Gambar 2. Uji heterokedastisitas**

Dan uji multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil pengujian berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
Reg (Constant)	-.139	.891		
Budaya kerja	1.987	.068	.127	7.891
Karakteristik Guru	1.923	.077	.110	9.112
person-job fit	.566	.581	.424	2.360

Dependent Variable: Kompetensi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi tidak terjadi gangguan multikolinieritas.

## 3). Uji Model Regresi

### (a). Uji Kelinearian Model Regresi Berganda

Uji kelinieran model regresi linier berganda mensyaratkan model linier diuji dengan statistik-F. Berdasarkan hasil olahan diperoleh sebagaimana tabel 4.

Maka dari tabel 4, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 46,916$  dan signifikans pada taraf uji 0%. Dengan demikian model regresi dianggap linier yang juga membuktikan bahwa variabel budaya kerja, karakteristik guru milenial dan *person jon fit* secara bersama-sama mempengaruhi kompetensi guru SD.

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Reg					
Regression	137.102	3	45.701	46.916	.000 <sup>b</sup>
Residual	12.663	13	.974		
Total	149.765	16			

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Predictors: (Constant), person-job fit, Budaya kerja, Karakteristik Guru

**(b). Uji Signifikans Koefisien Regresi Berganda**

Kemudian dilakukan pengujian signifikansi koefisien regresi dalam model yang dikembangkan, sekaligus menguji pengaruh variabel bebas secara parsial. Dengan hasil dinyatakan dalam tabel 5.

**Tabel 5. Taksiran Koefisien Regresi dan Uji signifikansinya**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Regresi (Constant)	-.437	3.133		-.139	.891
Budaya kerja	.609	.307	.450	1.987	.068
Karakteristik Guru	.653	.340	.468	1.923	.077
person-job fit	.096	.169	.070	.566	.581

Dependent Variable: Kompetensi

Hasil uji signifikansi dari tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel budaya kerja dan karakteristik guru milenial dinyatakan signifikans pada taraf 10%, dimana masing-masing signifikans pada taraf 6,8% dan 7,7%. Sedangkan variabel *person job fit* tidak signifikans secara statistik (sig= 0,556). Maka model regresi hanya melibatkan variabel budaya kerja dan karakteristik guru milenial terhadap kompetensi guru.

**b). Pembahasan**

**(1) Pengaruh Budaya kerja terhadap Kompetensi guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi terbukti terdapat pengaruh signifikan dengan kontribusi positif variabel budaya kerja terhadap kompetensi guru SD Negeri 15 Meulaboh Aceh Barat. Tingkat perubahan atau penungkatan kompetensi dapat diraih dengan memperhatikan aspek budaya kerja sekolah. Hal ini didukung penelitian Masanah, dkk (2019), menemukan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru, dan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru sebesar 88,70 %.

**(2) Pengaruh Karakteristik guru Milenial terhadap Kompetensi guru**

Penelitian ini juga membuktikan terdapat pengaruh signifikan dengan kontribusi positif variabel karakteristik guru milenial terhadap kompetensi guru. Upaya meningkatkan kompetensi guru dapat memperhatikan aspek karakteristik guru milenial (junior) ini.

Ciri-ciri guru milenial yang didefinisikan sebagai individu yang muda (junior), ditandai dengan sifat terhubung, percaya diri, dan kreatif. Karakteristik ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap tingkat keterlibatannya. Organisasi perlu mengelola tingkat kepercayaan diri guru milenial agar tidak berlebihan dan tidak mengganggu suasana kerja yang kondusif. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (Daheri, 2023).

Disamping itu, karakteristik guru milenial yang mampu dan mahir mengintegrasikan teknologi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, serta aktif melakukan pemutakhiran teknologi memberikan dampak positif yang signifikan dalam memudahkan dalam menjalankan tugasnya (Damayanti, 2023). Hal ini yang di tandai oleh karakteristik guru milenial, salah satu faktor kunci yang berperan kuat dalam meningkatkan kompetensinya. Pernyataan tersebut sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Othman dkk (2019).

### (3). Kontribusi Faktor yang meningkatkan Kompetensi Guru

Secara simultans ketiga faktor yang diteliti secara Bersama-sama memberikan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan kompetensi guru, sebagaimana dinyatakan dari hasil koefisien korelasi dan R-Square yakni sebesar 91,5%, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel:

**Tabel 6. Koefisien Korelasi Simultan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Regresi	.957 <sup>a</sup>	.915	.896	.98696	1.951

a. Predictors: (Constant), person-job fit, Budaya kerja, Karakteristik Guru

b. Dependent Variable: Kompetensi

Selain budaya kerja yang kuat dan adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya (person job fit) yang tercermin pada kemampuan, sikap, dan minat juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja (kompetensi). Temuan ini sejalan dengan konsep yang mendefinisikan *Person-Job Fit* sebagai keselarasan antara pekerjaan dengan nilai, tujuan, dan minat individu, yang sebenarnya dengan dukungan budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi, kompetensi dan kinerja guru di sekolah.

### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi, maka disimpulkan berikut ini:

- Terdapat pengaruh signifikan dengan kontribusi positif budaya kerja terhadap kompetensi guru SD Negeri 16 Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.
- Hal yang sama juga ditemukan adanya pengaruh signifikan dengan kontribusi positif karakteristik guru milenial terhadap kompetensi guru.
- Sedangkan aspek *person job fit* tidak terbukti berdampak pada kompetensi guru. Namun secara bersama-sama dengan budaya kerja dan karakteristik guru milenial memberikan kontribusi positif sebesar 91,5% terhadap kompetensi guru.

### Daftar Pustaka

- Afida, I., & dkk. (2021). Merdeka Belajar dan Pendidikan Kritis Paulo Friere dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *FALASIFA: Jurnal Studi Keislaman*, 163.
- Abdullah, Azhari A, Rizkan A. (2023), Pengaruh Motivasi, Budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(2): 39-46. ISSN 2964-9730 (Online)
- Achmad Solechan & Setiawati Ira (2009). Pengaruh karakteristik sistem akuntansi manajemen dan desentralisasi sebagai variabel moderating terhadap kinerja manajerial (studi empiris perusahaan manufaktur di kabupaten Semarang), *Fokus Ekonomi: Jurnal ilmiah ekonomi* 4(1), <https://doi.org/10.34152/fe.4.1.%p>.
- Arif Qaedi Hutagalung dkk. (2021). Pengaruh kemauan untuk mencapai tujuan, kebutuhan dan tujuan dosen dan hubungan interpersonal terhadap kinerja dosen generasi milenial Universitas Sumatera Utara, *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(4): 1406–19, <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1406-1419>.
- Fajri, L., & Konadi, W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 57 - 66. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.305>
- Ghazali Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03),673-681.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Masanah, Sunandar, Nurkolis (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak, *JMP: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(3). DOI: <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i3.5397>

- Mirzon Daheri dkk. (2023). The Effect of Principal Leadership and Work Discipline on Teacher Performance, *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8(3): 412–23, <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i3.3937>;
- Muhammad Umair Khan Usman dkk. (2024). Fostering Islamic Personality Students through The Role of Islamic Religious Education Teachers, *At-Tadzkir: Islamic Education Journal* 3(1): 15–25.
- Musdalifah Alwi dan Lusia Mumtahana (2023). The Principal's Strategy in Improving the Quality of Teacher Performance in the Learning Process in Islamic Elementary Schools, *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2(1): 66–78, <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i1.18>;
- Nurul Komariah dan Ishmatun Nihayah (2023). Improving The Personality Character of Students Through Learning Islamic Religious Education, *At-Tadzkir: Islamic Education Journal* 2(1): 65–77;
- Rozana Binti Othman dkk. (2019). Factors Affecting Employee Engagement: A Study among Employees in the Malaysian Construction Industry, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 9(7): 784-797, <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i7/6178>
- Usman, dkk. (2024). Fostering Islamic Personality Students through The Role of Islamic Religious Education Teachers. *At-Tadzkir: Islamic Education Journal*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.59373/attadzkir.v3i1.34>
- Wibowo, (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yuanli Xu dkk. (2023). How Does Person-Environment Fit Relate to Career Calling? The Role of Psychological Contracts and Organizational Career Management, *Psychology Research and Behavior Management* 16: 1597– 1614, <https://doi.org/10.2147/prbm.s404374>.