

Do Competence, Training and Work Environment Impact Teacher Performance (Case Study at MTSS Al Muslim Bireuen Regency)

Mahdi Mahdi^{1*}, M. Yusuf², Afriana Afriana³

¹ Wakabid Humas MTSS Al Muslim Peusangan - Bireuen

*email: mahdiktb949@gmail.com

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen

email: my.as72@gmail.com

³ Dosen Universitas Almuslim Bireuen - Aceh

email: afriana@umuslim.ac.id

Article history

Received:

May 10, 2025

Accepted:

May 12, 2025

Published:

May 20, 2025

Page:

189 – 196

Keywords:

competence, training, work environment, teacher performance



© 2023

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

ABSTRACT: This study analyzes and determines the influence of competency, training and work environment factors on teacher performance, using path analysis. The case study was conducted on 40 teachers at MtsS Al Muslim, Bireuen Regency, with data collection through a questionnaire with a quantitative approach. The results of the study prove that (1) there is a causal relationship between exogenous variables, namely competency, training and work environment with a moderate category. (2) there is a direct and indirect influence of competency on teacher performance of 79.11%. (3) there is a direct and indirect influence of training on teacher performance of 22.17%. (4) there is a direct and indirect influence of the work environment on teacher performance of 20.94%. (5) simultaneously competency, training and work environment affect the performance of MTsS Almuslim Bireuen teachers by 85.6%.

ABSTRAK: Penelitian menganalisis dan menentukan dampak kompetensi, pemberian pelatihan dan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dengan analisis jalur. Dilakukan studi kasus pada sejumlah 40 Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MtsS) AL Muslim di Kabupaten Bireuen, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian membuktikan, (1) terdapat hubungan kausal antar variabel eksogen yakni kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja dengan kategori sedang. (2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 79,11%. (3) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 22,17%. (4) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,94%. (5) secara simultan kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTsS Almuslim Bireuen sebesar 85,6%.

1. Pendahuluan

Masalah yang sering muncul di kalangan guru swasta adalah kompetensi dan kinerja. Kedua hal ini menjadi kata kunci keberhasilan peserta didik. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Guru bermutu atau tidak, dapat dilihat dari profesionalitas guru itu sendiri. Profesionalitas seorang guru tercermin dari layak tidaknya guru dalam mengajar, dengan menguasai kelas, mampu menguasai bidang keilmuan secara mendalam dan memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan bidang keahliannya.

Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran, baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian (Rusyan, *et al.*, 2012). Ada seperangkat standar untuk menilai kinerja guru (Kusmianto, 2013), dalam menjalankan tugasnya, yang mencakup bagaimana guru bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif.

Ciri guru yang produktif adalah memiliki kecerdasan berpikir dan dapat mempelajari kondisi sekitar dengan cepat, memiliki kompetensi secara profesional, memiliki daya kreatifitas dan inovatif yang tinggi, memahami dan menguasai pekerjaan, belajar dan cerdik menggunakan logika dan mengkoordinasi pekerjaan dengan efesien, selalu berusaha melakukan perbaikan, dianggap bernilai oleh pengawas, memiliki prestasi yang baik, serta selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan diri (Wahyudi 2012).

Untuk itu, perlu juga didukung dengan pemberian pelatihan, khususnya menyangkut dunia pendidikan saat ini dan kemampuan teknologi. Guru membutuhkan pelatihan untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja dan cenderung memperbaiki kinerja baik secara individu ataupun keseluruhan kelompok guru yang mampu bekerja dengan produktif dan terukur (Ataunur & Ariyanto, 2016).

Ahmad (2021) mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja dan cenderung memperbaiki kinerja keseluruhan karyawan yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap keseluruhan kinerja Sekolah terutama produktivitas. Pendidikan meliputi semua perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahunnya, pengalamannya, kecakapannya dan keterampilannya kepada generasi muda sebagai usaha menyiapkannya agar dapat memenuhi fungsi hidupnya baik jasmani maupun rohaniah (Ilyas., *et al.*, 2024).

Selain itu Lingkungan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh Sekolah. Lingkungan di sekitar tempat kerja tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Nuryasin *et al*, (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Mulyanti, (2018). bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memprediksi tingkat niat untuk tetap bekerja. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Jenis penelitian adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dan digunakan, tatistik melalui model analisis jalur untuk membutukan hipotesis. Data-data yang diperoleh melalui kuesioner terhadap sampel 40 guru MTsS Al Muslim di Kabupaten Bireuen.

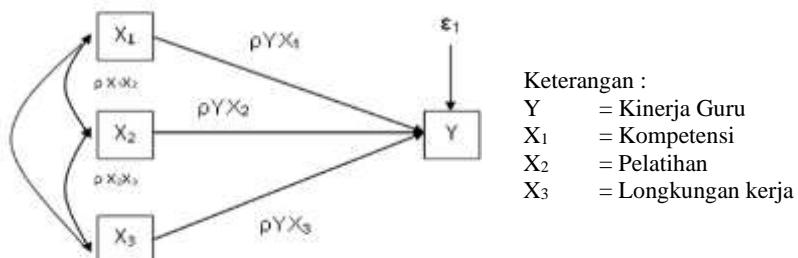
Variabel penelitian ini terdiri atas variabel eksogen (*independent*), yakni kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja di sekolah. Dan variabel endogen (*dependent*) adalah kinerja guru.

b. Alat Analisis

Untuk melakukan analisis masalah, digunakan pendekatan statistik dengan model analisis jalur. Terdapat 5 (lima) hipotesis dalam penelitian ini, yakni masing-masing ingin menjawab masalah (1) apakah terdapat hubungan kausal antar variabel eksogen yakni kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja? (2) apakah terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru? (3) apakah terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan terhadap kinerja guru? (4) apakah terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru? (5) apakah secara simultan kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja guru?

Maka model jalur dikembangkan dengan keterlibatan variabel penelitian ini dinyatakan dalam gambar 1.

Analisis secara statistic, analisis ini mengandalkan data yang valid dan reliable dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Marwan, dkk, 2023). Dan juga syarat atau asumsi yang dipenuhi yakni normalitas, heterosidasitas maupun multikolinieritas.



Keterangan :
 Y = Kinerja Guru
 X₁ = Kompetensi
 X₂ = Pelatihan
 X₃ = Longkungan kerja

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk dapat meyakinkan instrumen dapat digunakan atas butir-butir yang disusun, dilakukan uji validitas. Dengan pedoman bahwa nilai validitas isinya bernali diatas 0,30.

Variabel kompetensi yang dijabarkan dalam 7 butir pernyataan, menyangkut kompetensi pedagogik, professional, social dan kepribadian. Hasil uji validitas, dinyatakan valid dengan rata-rata nilai koefisien korelasi sebagai ukuran validitasnya sebesar 0,660 lebih besar dari korelasi minimal 0,300.

Untuk variabel pelatihan dengan 6 item, meliputi instruktur, kesiapan peserta, kesesuaian materi, metode dan tujuan pelatihan. Hasil uji diperoleh rataa-rata koefisien korelasi validitasnya 0,599 yang terbukti valid diatas nilai minimum validitas 0,300.

Demikian pula variabel lingkungan kerja dengan 7 item, meliputi lingkungan internal dan eksternal diperoleh rataa-rata koefisien korelasi validitasnya 0,597 yang terbukti valid diatas nilai minimum validitas 0,300. Dan terakhir untuk variabel kinerja guru, dari 8 butir pernyataan terbukti semua valid dengan rata-rata nilai koefisien korelasinya sebesar 0,644.

Pengujian kehandalan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Digunakan uji reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 yang disyaratkan (Ghozali, 2005). Hasilnya dinyatakan berikut:

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

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Kompetensi	0,733	7	<i>Reliable</i>
Pelatihan	0,605	6	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,625	7	<i>Reliable</i>
Kinerja Guru	0,798	8	<i>Reliable</i>

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

	Unstandardized Residual
N	40
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.73900422
Most Extreme Differences	
Absolute	.113
Positive	.076
Negative	-.113
Test Statistic	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

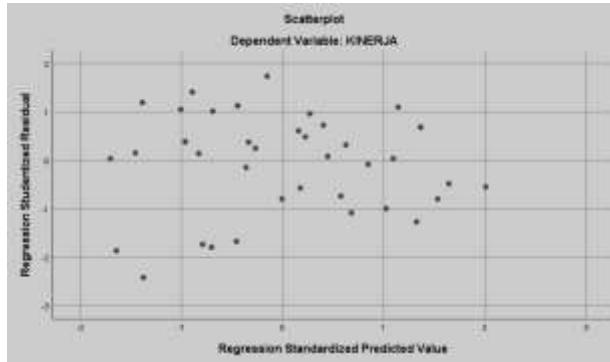
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true signifikan

Besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0113, dengan probabilitas 0,200 (*Asymp. Sig. (-tailed)*). Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p>0,05$, hal ini berarti H_0 dapat diterima yang bermakna data terdistribusi secara normal, atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

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 heterokedastisitas.



Gambar 2. Uji heterokedastisitas

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

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0. 231	4.322
Pelatihan	0. 265	3.779
Lingkungan Kerja	0. 722	1.385

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan uji VIF dibawah 10.00 sehingga dinyatakan asumsi multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan multikolinieritas.

3). Hasil Uji Hipotesis

(a). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 40 guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Al Muslim Bireuen dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
jalur	Regression	403.834	3	134.611	41.088	.000 ^b
	Residual	117.941	36	3.276		
	Total	521.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant) Lingkungan_kerja, pelatihan, kompetensi

Berdasarkan uji F diperoleh F hitung sebesar 41,088 sementara nilai F-tabel untuk jumlah responden sebanyak 40 orang pada tingkat signifikan (α)=5% yaitu sebesar 3,25 hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 0,05. Dapat disimpulkan variabel kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

(b). Uji Hubungan Kausal antar Variabel Eksogen

Hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

Tabel 5. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas

		Kompetensi	Pelatihan	Lingkungan_kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.856**	.522**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001
	N	40	40	40
Pelatihan	Pearson Correlation	.856**	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009
	N	40	40	40

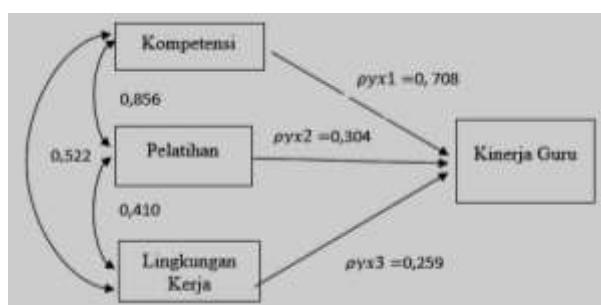
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas hubungan kausal antar variabel bebas (eksogenus) diketahui sebagai berikut:

Hubungan kausal antar variabel kompetensi dan pelatihan sebesar 0,856 masuk kategori tinggi, hubungan kausal antar pelatihan dan lingkungan kerja sebesar 0,410 masuk kategori sedang dan hubungan kausal antar lingkungan kerja dengan kompetensi sebesar 0,522, atau masuk kategori cukup kuat.

(c). Uji Signifikansi Pengaruh antar variabel

Hasil olah datam didapatkan model structural penelitian ini sebagai berikut;

**Gambar 3. Hasil Model Struktural**

Maka diketahui:

(1). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja Guru dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\text{pyx1} = 0,708$) sehingga besar pengaruh langsung ini adalah $(0,708)^2 \times 100\% = 50,12\%$.

Besarnya pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap kinerja guru melalui pelatihan sebesar $(0,708)(0,856)(0,304) \times 100\% = 18,42\%$, dan melalui lingkungan kerja sebesar $(0,708)(0,522)(0,259) \times 100\% = 09,57\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 78,11%.

(2). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung Pelatihan terhadap Kinerja Guru dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\text{pyx2} = 0,304$) sehingga besar pengaruh langsung ini adalah $(0,304)^2 \times 100\% = 9,24\%$.

Besarnya pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap kinerja guru, melalui kompetensi sebesar $(0,304)(0,410)(0,708) \times 100\% = 08,82\%$. Dan pengaruh pelatihan melalui lingkungan kerja sebesar $(0,304)(0,522)(0,259) \times 100\% = 04,11\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 22,17%.

(3). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\text{pyx3} = 0,259$) sehingga besar pengaruh langsung ini adalah $(0,259)^2 \times 100\% = 6,70\%$.

Besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru, melalui kompetensi sebesar $(0,259)(0,410)(0,708) \times 100\% = 07,51\%$. Dan melalui pelatihan sebesar $(0,259)(0,856)(0,304) \times 100\% = 06,73\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja sebesar 20,94%.

(4). Pengaruh Secara Simultan

Untuk itu ditentukan ukuran koefisien determinasi variabel bebas dengan variabel terikat yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.880 ^a	.774	.755	1.810

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, pelatihan, kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil koefisien korelasi diperoleh *R* sebesar 0,880 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier dengan derajat hubungannya sebesar 0,880. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,774 menjelaskan bahwa kontribusi Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta MTsS Almuslim Kabupaten Bireuen sebesar 77,4%. Sementara sisanya (nilai residu) dari pesan variabel yang tidak diteliti sebesar 23,6% nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru.

b. Pembahasan

(1) Dampak Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung Kompetensi terhadap guru Madrasah Tsanawiyah Swasta MTsS Almuslim Kabupaten Bireuen yakni sebesar 78,11%.

Kinerja seorang guru tentu tidak datang dengan sendirinya, karena dibutuhkan sejumlah faktor yang mempengaruhinya, sehingga perlu diperhatikan bagaimana penempatan seorang guru berdasarkan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan landasan teori yang menyatakan bahwa penempatan guru yang tidak sesuai dengan kompetensinya akan berakibat pada menurunnya kinerja mereka (Mulyasa, 2013). Demikian pula hasil penelitian empiris yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2019), Sukamto & Pardjono (2016) dan Husaini dan Sari Rizki (2024) yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

(2) Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta MTsS Almuslim Kabupaten Bireuen yakni sebesar 22,17%. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para guru sesuai dengan keinginan organisasi yang besangkutan. Pemberian pelatihan ditujukan agar para guru dapat menguasai pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya sehingga terwujudlah efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugasnya.

Cowling, dkk (2011) memberikan rumusan pelatihan sebagai “perkembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dari pola kelakuan yang sistematis yang dituntut untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan yang memadai”. Semakin baik pelatihan maka kinerja guru juga akan meningkat. Jadi, kinerja orang akan meningkat akibat mengikuti suatu pelatihan, khususnya para guru. Jadi jelaslah bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pelatihan.

(3) Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta MTsS Almuslim Kabupaten Bireuen yakni sebesar 20,94% Lingkungan kerja tempat seorang guru melakukan aktivitas belajar mengajar juga akan sangat berpengaruh terhadap kompetensi seorang guru baik itu lingkungan fisik maupun non fisik. Kurniawati (2013) dalam penelitiannya menerangkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang berada di lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan sekolah adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak terutama untuk kecerdasannya. Artinya bahwa lingkungan sekolah juga membantu anak untuk mengasah kecerdasannya (Hasan Basri dan Kamaruddin K., 2020).

Penelitian Surya dan Kamaruddin K (2023), menemukan lingkungan sekolah berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru. Penelitian Chandrasekar (2011) bahwa lingkungan kerja seperti tempat kerja dan tata letak tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja

karyawan ketika bekerja. Wibowo (2014) berpendapat lingkungan kerja atau situasi kerja yang memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan.

4. Simpulan

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

- (a) Terdapat hubungan kausal antar variabel eksogen yakni kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja dengan kategori sedang.
- (b) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 79,11%.
- (c) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 22,17%.
- (d) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,94%.
- (e) Secara simultan kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTsS Almuslim Bireuen sebesar 85,6%.

Daftar Pustaka

- Ahmad, H., dkk. 2021. Hubungan Antara Keharmonisan Keluarga dengan Perilaku Agresif Pada Siswa Madrasah Aliyah Raudlatussabiqin Nw Belenceng Tahun Pelajaran 2019/2020. *Realita: Jurnal Bimbingan dan Konseling*
- Alan Cowling & Philips James (2011). *The Essence of Personnel Management an Industrial Relation* (terjemahan). Yogyakarta: ANDI
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Ghozali. Imam (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasan Basri dan Kamaruddin K. (2020). The The Influence of Organizational Culture, Principal Leadership and School Environment on Organizational Commitment in District High Schools Juang City Bireuen Regency: *IndOmera*, 1(2). <Http://uniki.ac.id/jurnal/index.php/idm/article/view/32>
- Imam, Wahyudi (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Professional*. Jakarta: Prestasi Jakarta.
- Kusmianto (2013). *Panduan Penilaian Kinerja. Guru Oleh Pengawas*. Jakarta: Depdiknas.
- Kurniawati A. (2013). Implementasi Metode Penugasan Analisis Video pada Materi Perkembangan Kognitif, Sosial dan Moral. Universitas Negeri Semarang.
- Marwan, Konadi, W., Kamaruddin, Sufi, I., & Akmal, Y. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Azhari (ed.); Kedua). Medan: CV. Media Kreasi Group.
- 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
- Mohd. Ilyas, Kamaruddin K., Marwan (2024). *Manajemen Pendidikan Sekolah, Perspektif Konsep Aturan dan Fakta*, Medan: Penerbit CV. Merdeka Kreasi, ISBN. 978-623-8699-41-4.
- Mulyanti, Konadi, W. (2018). Pegaruh Motivasi Kerja, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Guru SMP Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireun. 7(13), 21–29.
- Mulyasa, H.E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.Nuryasin et al, (2016)
- Rusyan, A. Tabrani, et al., (2012). *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Karya.
- Saiful Bahri, Sari Rizki (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Se-Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat, *indOmera*, Vol 5 No 9 (Maret 2024), p.80-87, e-ISSN:2721-382X

- Sukamto, Y., Pardjono. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol 9, 10
- Surya B, Kamaruddin K. (2023), Kontribusi Perak Kepemimpinan Kepala sekolah. Lingkungan sekolah dan Pelatihan guru terhadap Kinerja guru Penjaskes di SMP se-Kabupaten Bireuen, *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 1(1) 1-11; ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index.php/psg
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.