

The Effect Of Competency, Job Satisfaction, And Work Motivation On Teacher Work Productivity At State High School (Man) 02 Merapi Timur Lahat Regency

Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (Man) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat

Dita Dwi Kinanti ¹⁾; Titi Hasanah ²⁾; Marko Ipiyanto ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Serelo Lahat

Email : ¹ ditadwikinanti22@gmail.com; ² titihasanah@unsela.ac.id; ³ markoilpiyanto2020@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 October 2025]

Revised [03 January 2026]

Accepted [07 January 2026]

KEYWORDS

Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, Work Productivity.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,192 > 2,005$). (2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,577 > 2,005$). (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($4,399 > 2,005$). (4) Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung $>$ f tabel ($18,124 > 4,020$) dan nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of competence, job satisfaction, and work motivation on teacher work productivity at State Islamic Senior High School (MAN) 02 Merapi Timur, Lahat Regency. The results of the study showed that (1) competence has a significant partial effect on work productivity, as evidenced by the calculated t value $>$ t -table ($2.192 > 2.005$). (2) Job Satisfaction has a significant partial effect on Work Productivity, as shown by the calculated t value $>$ t table ($3.577 > 2.005$). (3) Work Motivation has a significant partial effect on Work Productivity, as shown by the calculated t value $>$ t table ($4.399 > 2.005$). (4) Competence, Job Satisfaction, and Work Motivation have a significant simultaneous effect on Work Productivity, as shown by the calculated f value $>$ f table ($18.124 > 4.020$), with a significance value lower than the significance level (α) of 0.05 ($0.000 < 0.05$).

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja yang tinggi adalah tanda kualitas sumber daya manusia. Banyak lembaga pendidikan membutuhkan produktivitas kerja ini. Guru yang memiliki produktivitas tinggi senantiasa memahami perannya dan berusaha menyelesaikan semua tugas dengan baik agar dapat menghasilkan karya yang terbaik (Hasibuan, 2020:53). Di sisi lain, rendahnya produktivitas guru hanya akan merugikan dirinya sendiri dan sekolah tempatnya bekerja. Untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, guru harus meningkatkan produktivitasnya baik secara individu maupun kelompok.

Jika membandingkan input maupun output, produktivitas kerja mensyaratkan bahwa output memiliki keahlian yang unggul dan nilai tambah. Produktivitas di tempat kerja sangat penting bagi keberhasilan guru dalam perannya sebagai pendidik di sekolah maupun dalam kehidupan pribadinya. Produktivitas yang rendah di kalangan guru memiliki banyak dampak negatif terhadap sekolah. Dampak dari kurangnya produktivitas guru di tempat kerja, misalnya, dapat dilihat dalam berbagai perilaku dan aktivitas sehari-hari, seperti keterlambatan dan kecerobohan, terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tepat waktu, dan sebagainya.

Keberadaan kompetensi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang guru. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memberikan manfaat berdasarkan ilmu pengetahuan, keahlian, dan sikap. Campuran kualitas pribadi, ilmiah, teknologi, sosial, dan spiritual yang dibutuhkan untuk profesi guru dikenal sebagai kompetensi guru. Kemampuan tersebut meliputi profesionalisme, pembelajaran edukatif, pemahaman peserta didik, penguasaan materi pelajaran, dan pengembangan pribadi. Pendidik harus memiliki kompetensi edukatif, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi tersebut merupakan salah satu faktor penentu lulus dan memperoleh sertifikat guru. Hal yang positif maupun negatif merupakan dampak yang mungkin timbul dari prosedur sertifikasi (Wibowo, 2023:99).

Salah satu unsur terpenting dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas yaitu kepuasan kerja. Ketika seorang guru memiliki etos kerja yang kuat, mereka akan bekerja seefisien mungkin, dengan mempertimbangkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugasnya. Karena kepuasan kerja guru akan secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka, hal itu merupakan tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia (Handoko, 2020:201).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, mencari cara-cara inovatif dalam mengajar, dan berusaha mencapai hasil yang optimal. Secara umum, **motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan tertentu**, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi (Mangkunegara, 2021:98).

Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja guru menjadi pondasi penting yang memengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas-tugas profesional, seperti merancang pembelajaran, mengelola kelas, membimbing siswa, serta terlibat aktif dalam kegiatan sekolah. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam mengajar, memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas pendidikan, serta berusaha terus meningkatkan kapasitas dan kompetensinya

Dengan memperkuat kemampuan berpikir kritis dan membangun kebiasaan belajar berdasarkan minat dan kemampuan siswa, Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat bertujuan untuk memenuhi tuntutan ilmu pendidikan. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan beberapa dari begitu banyak usaha yang dilakukan Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat untuk memajukan sekolah dalam menghadapi persaingan. Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat berupaya mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan melakukan evaluasi supervisi pembelajaran yang ditujukan untuk membina instruktur dan meningkatkan lingkungan pendidikan dalam rangka membangun sekolah yang bermutu.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi merupakan keahlian dasar seseorang, yang mencakup sikap kerja, kemampuan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara efektif. Kompetensi adalah perpaduan antara keterampilan teknis, atau bakat teknis, dan keterampilan non-teknis, yang relevan dengan tugas suatu profesi. Rahmat (dalam Jalil & Kristiawati, 2024) menyebutkan bahwa kompetensi ialah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Manik & Syafrina, 2020). Sebaliknya Wibowo (dalam Mulyeni et al., 2023) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan berdasarkan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang didukung oleh etos kerja yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut. Menurut penjelasan di atas, kompetensi guru merupakan kecakapan dasar yang harus dimiliki pendidik agar dapat memenuhi tuntutan tugas profesionalnya. Kompetensi dapat menentukan perilaku dan kinerja guru dalam memberikan pengajaran karena kemampuan ini ditunjukkan dengan cara berpikir dan bertindak guru dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Permadi dan Arifin (dalam Zalillah & Darmawan, 2025) ada beberapa indikator kompetensi, yaitu :

- 1) Memahami Karakteristik Peserta Didik
- 2) Menguasai Teori dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran
- 3) Memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran
- 4) Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik
- 5) Berperilaku jujur, disiplin, dan tanggung jawab
- 6) Menjadi teladan bagi peserta didik
- 7) Menunjukkan moral yang baik dan integritas pribadi
- 8) Berprilaku Sesuai dengan Norma-Norma yang Berlaku
- 9) Menunjukkan Etos Kerja dan Tanggung Jawab yang Tinggi dan Kemampuan Berkomunikasi secara Efektif dan Empatik

Kepuasan Kerja

Sikap (positif) pekerja terhadap pekerjaannya merupakan hasil dari evaluasi lingkungan kerja, dikenal sebagai kepuasan kerja. Menurut Robbins (dalam Yunita, 2022), kepuasan kerja adalah suasana hati seseorang secara keseluruhan dan besaran gaji yang menurut mereka seharusnya mereka terima. Sejumlah faktor, termasuk tugas yang menantang secara mental, rekan kerja simpatik, kondisi kerja yang mendukung, serta kecocokan kepribadian dengan pekerjaan, memengaruhi kebahagiaan kerja. Menurut Handoko (dalam Arif, dkk, 2020), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seseorang terhadap pekerjaannya bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan. Selain itu, sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya dan semua yang dialaminya di sana merupakan tanda kepuasannya, yang merupakan cerminan bagaimana perasaannya terhadap pekerjaannya. Kondisi emosional guru terhadap tanggung jawab dan tugasnya sebagai pendidik di sekolah dikenal dengan istilah kepuasan kerja guru (Widayati, dkk, 2020). Sikap positif ditunjukkan oleh mereka yang sangat puas dengan pekerjaannya, sedangkan sikap negatif ditunjukkan oleh mereka yang tidak puas. Pada hakikatnya, kepuasan kerja adalah masalah pribadi. Sistem nilai yang dianut setiap orang menentukan tingkat kepuasannya. Tingkat kebahagiaan seseorang terhadap suatu kegiatan dibanding lurus dengan seberapa baik kegiatan tersebut dianggap selaras dengan keinginannya. Dengan demikian, kepuasan adalah ukuran yang menggambarkan emosi seseorang, baik kebahagiaan atau ketidakbahagiaan, kepuasan atau ketidakpuasan di tempat kerja. Berdasarkan beberapa definisi yang diberikan di atas, kepuasan kerja merupakan respon yang menyampaikan sentimen seseorang terhadap pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (dalam Ajeng, 2022) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Pada hakekatnya pemberian motivasi sama halnya dengan memberikan kesempatan pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan yang hendak dicapainya mudah tercapai dan juga mampu mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Nurfadilah & Fariyah, 2021), Motivasi kerja adalah dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar, yang menyebabkan seseorang memiliki semangat dan keinginan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja mencakup keinginan, semangat, dan energi yang mendorong seseorang untuk berkontribusi secara optimal dalam pekerjaannya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai sebuah ide pemikiran, cara memandang hidup, maupun pola pikir yang senantiasa berupaya untuk membuat hidup lebih baik. Pola pikir dan pandangan hidup seperti itu akan memotivasi orang untuk tumbuh sebagai individu dan meningkatkan keterampilan mereka daripada mencari kepuasan instan. Produktivitas kerja menurut Hasibuan (dalam Hidayatullah & Tjahjawati, 2020) merupakan perbandingan input maupun output, dimana output tersebut harus mempunyai keunggulan dalam pengerjaannya dan mempunyai nilai tambah. Siagian (dalam Lulut, dkk, 2022) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan untuk memaksimalkan hasil kerja, meskipun tidak praktis, guna memperoleh manfaat dari prasarana dan sarana yang tersedia. Kemampuan yang dimaksud dalam istilah ini adalah pemanfaatan waktu dan SDM, selain sarana serta prasarana. Menurut Prastyo & Wibowo (2021) produktivitas kerja merupakan cara membandingkan total sumber daya yang dibutuhkan (input) dengan hasil (output).

METODE PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji validitas maupun reliabilitas kuesioner pada butir-butir pernyataan harus dilakukan untuk menentukan apakah kuesioner tersebut praktis untuk pengumpulan data dan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan oleh kuesioner tersebut valid dan reliabel.

Uji Validitas

Jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, maka instrumen tersebut dianggap valid. Metode pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan hasil koefisien korelasi item dengan variabel keseluruhan pada nilai tersebut. Validitas dianggap sah jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai krusial. Validitas suatu kuesioner ditentukan oleh validitasnya.

Uji Reliabilitas

Yaitu pengetahuan bahwa suatu instrumen yang mencukupi bisa dipercaya merupakan alat yang sangat baik untuk mengumpulkan data (Aslam, 2023). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa istilah

“reliabilitas” mengacu pada seberapa konsisten hasil pengukuran dari waktu ke waktu ketika alat ukur tersebut digunakan kembali.

Uji Normalitas

Tujuannya untuk dapat menentukan apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau distribusi data statistik pada sumbu diagonal grafik distribusi normal (Ghozali, 2020).

Uji Multikolinieritas

Variabel-variabel independen dianggap ortogonal jika korelasi antara keduanya sama dengan nol. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* menunjukkan adanya multikolinieritas. Berikut ini adalah cara mengidentifikasi multikolinieritas dalam model regresi menurut Ghozali (2020):

- Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 agar model regresi dianggap bebas dari multikolinieritas.
- Model regresi yang bebas dari multikonvergensi harus memiliki nilai toleransi $\geq 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah residual dari satu observasi berbeda variansnya dengan residual observasi lain dalam model regresi. Cara menemukannya adalah dengan memeriksa grafik *scatter plot* antara *residual* (SRESID) dan nilai prediksi variabel dependen (ZPRED).

Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (dalam Rasyid, 2023) menafsirkan bahwa statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk meneliti data untuk mengkarakterisasikan atau mengilustrasikan data yang diperoleh, serta bertujuan untuk membuat generalisasi atau hasil akhir yang berlaku.

Analisis Statistik Inferensial

Metode analisis data yang disebut statistik inferensial digunakan untuk menilai seberapa mirip hasil sampel dengan hasil yang akan dicapai di seluruh populasi. Semua teknik yang berkaitan dengan pemeriksaan sebagian data (contoh), yang terkadang dikenal sebagai sampel, termasuk dalam statistik inferensial. Untuk membuat prediksi atau membuat kesimpulan tentang semua data induknya (populasi). Berikut ini perhitungan statistik inferensial sebagai berikut.

Regresi Linier Berganda

Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat dihitung menggunakan rumus ini. Adapun menurut Sugiyono (dalam Rasyid, 2023) rumus regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :”

Y	= Produktivitas Kerja
a	= Konstanta
b ₁	= Koefisien regresi X ₁
b ₂	= Koefisien regresi X ₂
b ₃	= Koefisien regresi X ₃
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Kepuasan Kerja
X ₃	= Motivasi Kerja

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menilai pentingnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen guna mengevaluasi apakah asumsi saat ini dapat diterima atau ditolak. Berikut ini adalah langkah-langkahnya :

a. Uji t Kompetensi (X₁) dengan Produktivitas Kerja (Y)

1) Menentukan formulasi Ho dan H1

Ho : $\beta = 0$: menyatakan bahwa variabel bebas dan variabel terikat tidak saling mempengaruhi secara independen.

H1 : $\beta \neq 0$: menyatakan bahwa variabel independen dan dependen mempunyai pengaruh yang terpisah.

- 2) Level of significant $\alpha = 5\%$
- 3) Kesimpulan
Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Kompetensi (X_1) dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel.
- b. Uji t Kepuasan Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y)
 - 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : \beta = 0$: Menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat tidak saling mempengaruhi secara independen.
 $H_1 : \beta \neq 0$: menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen mempunyai pengaruh yang terpisah.
 - 2) Level of significant $\alpha = 5\%$
 - 3) Kesimpulan
Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel.
- c. Uji t Motivasi Kerja (X_3) dengan Produktivitas Kerja (Y)
 - 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : \beta = 0$: Menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat tidak saling mempengaruhi secara independen.
 $H_1 : \beta \neq 0$: menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen mempunyai pengaruh yang terpisah.
 - 2) Level of significant $\alpha = 5\%$
 - 3) Kesimpulan
Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Motivasi Kerja (X_3) dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel.

Uji Simultan (Uji F)

Signifikansi pengaruh gabungan variabel Kompetensi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dinilai menggunakan uji F.

- 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara Kompetensi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
 $H_1 : \beta \neq 0$: berarti ada pengaruh antara Kompetensi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
- 2) Penentuan Level of Significant 5%, dipilih $\alpha = 0,05$
- 3) Kesimpulan
Kemudian nilai F tabel dibandingkan dengan nilai F hitung. Jika H_0 ditolak, maka ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan derajat di mana variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Kemampuan setiap variabel yang digunakan diukur berdasarkan koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (Sugiyono, dalam Rasyid, 2023). Persentase varians dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh satu variabel independen (atau beberapa variabel independen: $X_i; i = 1, 2, 3, 4, \text{dst.}$) yang digabungkan dijelaskan oleh koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen adalah proses untuk memastikan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan hasil yang konsisten. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memiliki **validitas** dan **reliabilitas** yang baik.

Uji Validitas

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n-2$, $(57)-2 = 0,265$, jadi r tabel dalam

penelitian ini adalah sebesar 0,265. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,595	0,265	Valid
2	0,520	0,265	Valid
3	0,561	0,265	Valid
4	0,669	0,265	Valid
5	0,642	0,265	Valid
6	0,627	0,265	Valid
7	0,468	0,265	Valid
8	0,614	0,265	Valid
9	0,513	0,265	Valid
10	0,603	0,265	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,265, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,758	0,265	Valid
2	0,788	0,265	Valid
3	0,762	0,265	Valid
4	0,778	0,265	Valid
5	0,650	0,265	Valid
6	0,560	0,265	Valid
7	0,718	0,265	Valid
8	0,741	0,265	Valid
9	0,745	0,265	Valid
10	0,656	0,265	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,265, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,670	0,265	Valid
2	0,696	0,265	Valid
3	0,524	0,265	Valid
4	0,480	0,265	Valid
5	0,602	0,265	Valid
6	0,656	0,265	Valid
7	0,600	0,265	Valid
8	0,523	0,265	Valid
9	0,611	0,265	Valid
10	0,735	0,265	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,265, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,666	0,265	Valid
2	0,624	0,265	Valid
3	0,685	0,265	Valid
4	0,565	0,265	Valid
5	0,498	0,265	Valid
6	0,597	0,265	Valid
7	0,553	0,265	Valid
8	0,439	0,265	Valid
9	0,706	0,265	Valid
10	0,767	0,265	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,265, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpha dihitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 25.0. Adapun hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output *SPSS* dibawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut Off Value</i>	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,787	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,894	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,810	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,812	0,60	Reliabel

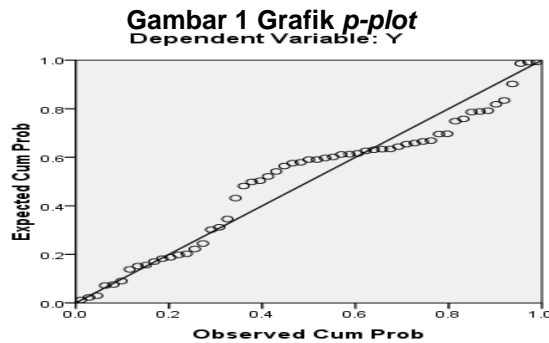
Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₃), dan Produktivitas Kerja (Y) lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Grafik *p-plot* pada gambar 4.2 memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 4 Halaman 23), Tahun 2025

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2020:105) pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ini perlu dilakukan karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi melalui *Variance Inflation factor* (VIF).

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.901	6.442		.140	.889		
	X1	.273	.124	.214	2.192	.033	.975	1.025
	X2	.304	.085	.360	3.577	.001	.917	1.091
	X3	.453	.103	.449	4.399	.000	.896	1.117

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan semua variabel independen yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Hal itu berarti bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

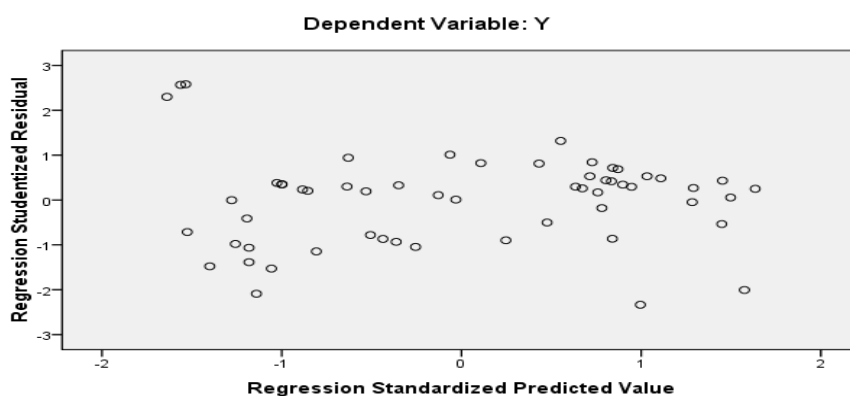
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat

pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Gambar 2 Scatter Plot



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Dalam uji heteroskedastisitas yang menggunakan SPSS 25.0 didapatkan titik-titik menyebar sehingga dapat disimpulkan memiliki residual yang sama dan variabel bebas bersifat homokedastisitas. Berdasarkan gambar diatas, hasilnya tidak terdapat yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Statistik Deskriptif

Varibel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kompetensi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) sebagai variabel independen, dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Variabel tersebut akan di tampilkan secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 7 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	57	34	50	42.39	3.509
X2	57	32	49	40.58	5.291
X3	57	31	48	38.18	4.424
Y	57	32	48	42.07	4.464
Valid N (listwise)	57				

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 57 orang. Hasil uji data diatas menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar devisiasi untuk setiap variabel independen dan dependen.

1. Nilai yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel Kompetensi (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 34 dan nilai maksimum 50 dengan nilai rata-rata sebesar 42,39 dan standar devisiasi sebesar 3,509.
2. Nilai yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 32 dan nilai maksimum 49 dengan nilai rata-rata sebesar 40,58, dan standar devisiasi sebesar 5,291.
3. Nilai yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai minimum sebesar 31 dan nilai maksimum 48 dengan nilai rata-rata sebesar 38,18, dan standar devisiasi sebesar 4,424.
4. Nilai yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 32 dan nilai maksimum 48 dengan nilai rata-rata sebesar 42,07, dan standar devisiasi sebesar 4,464.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.901	6.442		.140	.889
X1	.273	.124	.214	2.192	.033
X2	.304	.085	.360	3.577	.001
X3	.453	.103	.449	4.399	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 8 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 0,901 + 0,273X_1 + 0,304X_2 + 0,453X_3 + e$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,901, artinya jika Kompetensi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) adalah 0, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya adalah 0,901.
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,273, artinya jika Kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,273.
3. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,304, artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,304.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,453, artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,453.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja). Untuk menguji signifikan hubungan, maka dapat menggunakan sistem SPSS For Windows 25 dengan langkah sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.901	6.442		.140	.889
X1	.273	.124	.214	2.192	.033
X2	.304	.085	.360	3.577	.001
X3	.453	.103	.449	4.399	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis keempat dalam penelitian ini (H_4) menyatakan bahwa Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis keempat dianalisis dengan menggunakan uji simultan (uji F). Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.989	3	188.330	18.124	.000 ^a
	Residual	550.730	53	10.391		
	Total	1115.719	56			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

- Menentukan formulasi H_0 dan H_1
 - $H_0 : b_1b_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - $H_1 : b_1b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
- Level of significant $\alpha = 5\%$
 - df 1 = $3-1 = 2$
 - df 2 = $57-2-1 = 54$
 - df = 4,020
- Kesimpulan
 Pada tabel diatas nilai F hitung adalah sebesar 18,124, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 4,020 (df 1 = $3-1 = 2$ dan df 2 = $57-2-1 = 54$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi. Karena nilai F hitung ($18,124 > F$ tabel ($4,020$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi F ($0,000 < \alpha$ ($0,05$), maka hipotesis keempat diterima, artinya Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis keempat ini terbukti.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil dari uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11 Korelasi Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.506	.478	3.224

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,506 atau (50,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) sebesar 50,6% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja) mampu menjelaskan 50,6% variabel dependen (Produktivitas Kerja), sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat.
4. Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat.

Saran

1. Peningkatan kompetensi guru perlu menjadi prioritas melalui pelatihan berkelanjutan, workshop, dan program pengembangan profesional lainnya. Hal ini penting agar guru mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menerapkannya dalam proses pembelajaran secara efektif.
2. Pihak manajemen sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan guna meningkatkan kepuasan kerja guru. Ini dapat diwujudkan melalui kebijakan yang adil, pemberian penghargaan yang layak, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai.
3. Motivasi kerja guru perlu terus dibangun, baik melalui motivasi intrinsik seperti penghargaan atas pencapaian, maupun motivasi ekstrinsik seperti pemberian insentif, tunjangan, dan promosi jabatan. Guru yang termotivasi akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi positif terhadap kemajuan sekolah.
4. Secara keseluruhan, saran ini ditujukan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja guru secara holistik dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 02 Merapi Timur Kabupaten Lahat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru*. Perpustakaan Universitas Islam Riau, 3(April), 49–58.
- Amalia, A., & Makduani, R. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. SEIKO: Journal of Management &, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>.
- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). *Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 3(3), 445. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>
- Aslam, A. P. (2023). *Metodologi Penelitian*. 35.
- Dr. Zainuddin Iba, S.E., M. ., & Wardhana, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. *Dasar Metodologi Penelitian*, 83–84.
- Elia, A., & Dkk. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung,
- 374** | Dita Dwi Kinanti, Titi Hasanah, Marko Ilpiyanto; *The Effect Of Competency, Job Satisfaction, And Work Motivation...*

Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hidayatullah, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 104. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.938>.
- Jalil, A., & Kristiawati, I. (2024). *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai VARIabel Intervening pada PT. Lintas Kumala Abadi. Jurnal Akuntansi Kualitatif*, 1(1), 1–19.
- Kiswanto, H., & Pertiwi, P. (2024). *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk KALTIM. BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 1543–1560. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i2.9939>.
- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri. Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–6. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>.
- Marko Luki. (2021). *Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 5(3), 1623–1638.
- Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>.
- Nurfadilah, I., & Fariah, U. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>.
- Nurlatifah, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja. In Repository.Uinjkt.Ac.Id*. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/64703%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/64703/1/11180182000018_Amalia Nurlatifah %20Watermark%29.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/64703%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/64703/1/11180182000018_Amalia%20Nurlatifah%20Watermark%29.pdf).
- Prastyo, U. E., & Wibowo, T. S. (2021). *Pengaruh Insentif, Kreativitas dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Krian 2 Sidoarjo. Journal of Sustainability Business Research*, 2(2), 348–354. <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/4122>.
- Rasyid, F. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial: Teori dan Praktik*. In STAIN Kediri Press: Jawa Timur.
- Sendi, N. P. N., & Heryanda, K. K. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ukiran Kayu Di Kecamatan Tegallalang. Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 33–41.
- Utari. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Palopo. Institut Agama Islam Negeri Palopo*, 13.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Wijyanthi, N. P. P. A., Widya Goca, I. G. P. A., & Dewi, D. A. P. T. (2023). *Pengaruh Kompetensi Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 9(1), 17–29.

https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v9i1.1065

Yunita, A. S. (2022). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi.

Zalillah, N. F., & Darmawan, D. (2025). *Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru PAI terhadap Akhlak Siswa Setingkat Sekolah Menengah Atas*. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Sosial, Bahasa Dan Pendidikan*, 5(1), 240–258.